

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS  
TRABALHISTAS COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO: REALIDADE BRASILEIRA

NATALIE RIBEIRO SEIXAS

RIO DE JANEIRO  
2008

NATALIE RIBEIRO SEIXAS

TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS  
TRABALHISTAS COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO: REALIDADE BRASILEIRA

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Faculdade de Direito da Universidade Federal  
do Rio de Janeiro, como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Ms. Daniela Ribeiro Mendes

RIO DE JANEIRO  
2008

Seixas, Natalie Ribeiro.

Terceirização e Flexibilização dos Direitos Trabalhistas como forma de Precarização das Relações de Trabalho: Realidade Brasileira / Natalie Ribeiro Seixas – 2008.

94 f.

Orientadora: Daniela Ribeiro Mendes

Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito.

Bibliografia: f. 92-94.

1. Terceirização e Reestruturação Produtiva. 2. Flexibilização do Direito do Trabalho e Precarização. 3. Terceirização e Precarização na Prática - Estudo de Casos. I. Mendes, Daniela Ribeiro. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito. III. Título.

CDD: 342.6

NATALIE RIBEIRO SEIXAS

TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS  
TRABALHISTAS COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO: REALIDADE BRASILEIRA

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Faculdade de Direito da Universidade Federal  
do Rio de Janeiro, como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Daniela Ribeiro Mendes – Presidente da Banca Examinadora  
Profª. Ms. Universidade Federal do Rio de Janeiro

---

Juliana Neuenschwander Magalhães  
Profª. Dr. Universidade Federal do Rio de Janeiro

---

Rodrigo de Lacerda Carelli  
Prof. Ms.

## **RESUMO**

SEIXAS, Natalie Ribeiro. Terceirização e Flexibilização dos Direitos Trabalhistas como forma de Precarização das Relações de Trabalho: Realidade Brasileira. 94 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

O presente trabalho visa à análise dos efeitos da implementação da terceirização no Brasil, dada de forma errônea, a mascarar verdadeiro fornecimento de mão-de-obra, prática esta ilegal em nosso país. Primeiramente, demonstrará como se deu esta implementação, a partir de uma contextualização histórica, e como a questão foi tratada pelos doutrinadores brasileiros e recepcionada pela legislação e jurisprudência pátria, ao analisar os diplomas legais e enunciados que versam sobre o tema. Em um segundo momento, traçará o diferencial entre a terceirização real e o mero fornecimento de mão-de-obra; os efeitos danosos da flexibilização trabalhista, geradores da precarização do sistema protetivo do trabalhador, um dos pilares do Direito do Trabalho, e um rol exemplificativo de flexibilização de direitos dentro da própria Consolidação das Leis do Trabalho, da Constituição Federal e das demais leis esparsas que tratam do tema; e, finalmente, fará um paralelo entre flexibilização, terceirização e a precarização das relações de trabalho que se dá hoje no Brasil, a partir da subtração dos direitos dos trabalhadores intermediados, da fragmentação da classe trabalhadora e da degradação do meio ambiente laboral. Por fim, a terceira etapa traz um estudo de casos, a partir de Ações Cíveis Públicas interpostas pela Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, em que foram denunciadas empresas fornecedoras e tomadoras de mão-de-obra, a evidenciar, de forma concreta, o que veio tratando ao longo da parte teórica, isto é, a precarização das relações de trabalho decorrente da flexibilização e terceirização dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Terceirização; Flexibilização dos Direitos Trabalhistas; Fornecimento de Mão-de-Obra; Precarização.

## **RESUMEN**

SEIXAS, Natalie Ribeiro. Terceirização y Flexibilización de los Derechos del Trabajo como forma de Precarización de las Relaciones de Trabajo. 2008. 94 f. Monografía (Graduación en Derecho) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

El presente trabajo visa el análisis de los efectos de la implantación de la tercerización em Brasil, dada de forma errónea, a mascarar verdadero provisionamiento de mano de obra, práctica ilegal em nuestro país. Primeramente, se vá a decir como se a dado esta implantación, a partir de una contextualización histórica, y como la cuestión fue tratada por los doctrinadores brasileños y recepcionada por la legislación patria, al analizar los diplomas legales y los enunciados que versan sobre el tema. En un segundo momento, vá a trazar el diferencial entre la tercerización real e el mero provisionamiento de mano de obra; los efectos dañosos de la flexibilización de los derechos del trabajo, generadores de la precarización del sistema protectivo del trabajador, uno de los pilares del Derecho del Trabajo, y un rol ejemplificativo de flexibilización de derecho dentro de la própria Consolidação das Leis do Trabalho, de la Constituição Federal e de las demás leyes que tratan del tema; y, finalmente, haremos un paralelo entre flexibilización, tercerización y la precarización de las relaciones de trabajo que tenemos hoy en Brasil, a partir de la sustracción de los derechos de los trabajadores intermediados, de la fragmentación de la clase trabajadora y de la degradación del medio ambiente laboral. Pon fin, la tercera etapa trará un estudio de casos, a partir de Acciones Civiles Públicas que fueran interponidas por la Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, en que fueram denunciadas empresas provisionadoras y tomadoras de mano de obra, a evidenciar, de forma concreta, lo que há tratando al largo de la parte teórica, es esto, la precarización de las relaciones de trabajo avenidas de la flexibilización y tercerización de los derechos del trabajo.

Palabras llave: Tercerización ; Flexibilización de los Derechos del Trabajo ; Provisionamiento de Mano de Obra ; Precarización.

## **LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS**

### **1- TRIBUNAIS**

TST - Tribunal Superior do Trabalho

### **2- ÓRGÃOS E INSTITUIÇÕES**

MPT - Ministério Público do Trabalho

PRT - Procuradoria Regional do Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

DIEESE - Departamento Intersindical de Estudos Econômicos

CUT - Central Única dos Trabalhadores

INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

### **3- LEGISLAÇÃO**

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

### **4- TERMOS JURÍDICOS**

ART - Artigo

C/C - Combinado

MP - Medida Provisória

ACP - Ação Civil Pública

ICP - Inquérito Civil Público

RT - Reclamação Trabalhista

PP - Procedimento Preparatório de Inquérito Civil Público

### **5- SIGLAS**

FMI - Fundo Monetário Internacional

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho

FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador

### **6- SÍMBOLOS**

§ - Parágrafo

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>1 TERCEIRIZAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 A Reestruturação Produtiva e a Globalização .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 Terceirização e o Direito do Trabalho.....</b>	<b>20</b>
1.2.1 <u>Histórico da Legislação Brasileira no que tange à Terceirização .....</u>	<u>23</u>
1.2.2 <u>Histórico da Jurisprudência Trabalhista Brasileira no que tange à Terceirização ...</u>	<u>27</u>
<b>1.3 Terceirização e Direito – Diferença entre Intermediação de Mão-de-obra .....</b>	<b>33</b>
<b>2 FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E PRECARIZAÇÃO.....</b>	<b>38</b>
<b>2.1 Flexibilização e Precarização do Trabalho .....</b>	<b>38</b>
<b>2.2 A Flexibilização no Direito do Trabalho Brasileiro .....</b>	<b>45</b>
<b>2.3 Flexibilização, Precarização e Terceirização.....</b>	<b>51</b>
2.3.1 <u>A subtração de direitos dos trabalhadores intermediários .....</u>	<u>54</u>
2.3.2 <u>A fragmentação da classe trabalhadora .....</u>	<u>58</u>
2.3.3 <u>A degradação do Meio Ambiente Laboral.....</u>	<u>63</u>
<b>3 TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO NA PRÁTICA – ESTUDO DE CASOS</b>	<b>67</b>
<b>3.1 Caso I.....</b>	<b>67</b>
3.1.1 <u>Da terceirização na atividade-fim .....</u>	<u>68</u>
3.1.2 <u>Do mero fornecimento de mão-de-obra .....</u>	<u>69</u>
3.1.3 <u>Da Precarização do Trabalho no Setor da Telefonia.....</u>	<u>70</u>
3.1.3.1 <i>Trabalho Degradante.....</i>	<i>71</i>
3.1.3.2 <i>Pauperização do Trabalhador.....</i>	<i>72</i>
3.1.3.3 <i>Falta de segurança no trabalho.....</i>	<i>73</i>
3.1.3.4 <i>A precariedade econômica das empresas contratadas.....</i>	<i>73</i>



<b>3.2 Caso II .....</b>	<b>77</b>
<b>3.3 Caso III.....</b>	<b>82</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>87</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>92</b>

## INTRODUÇÃO

O presente estudo visa traçar um paralelo entre a Terceirização e Flexibilização dos Direitos Trabalhistas que se dá atualmente no Brasil e a precarização das relações de trabalho, com a conseqüente ruptura do sistema protetivo do trabalhador, maior pilar do Direito do Trabalho.

Para tanto, faz-se necessária uma introdução histórica, para que possamos compreender como se deu o atual contexto de precarização das relações de trabalho, no mundo e, especificamente, em nosso país.

Assim, no capítulo I, iniciaremos tratando do contexto pós-guerra, no qual se deu a popularização da prática de acumulação de capital idealizada por Henry Ford e Friedrich Taylor, qual seja, o fordismo, ou taylorismo. Feita a conceituação, serão analisadas as características principais dessa nova forma de organização do trabalho e do espaço fabril, que serve de resposta ao aumento da demanda, investindo na produção em massa.

Trataremos, ademais, do fato da implantação desse regime só ser possível se presente forte intervenção estatal, haja vista a elevação do nível salarial dos trabalhadores e o fortalecimento dos sindicatos, pois o fordismo mantinha todos os empregados no mesmo espaço laboral durante toda a jornada de trabalho. Nesse momento, o fordismo se une ao keynesianismo, pregando um Estado interventor na economia e regulador de uma política de pleno emprego, através da qual, mesmo em períodos de crise, não existiria patamar mínimo de salário que impedisse o desemprego.

No entanto, no ano de 1973, com o Choque do Petróleo, o capitalismo sofreu sua maior crise, cujas repercussões atingiram, dentre outros campos, a produção fordista.

A decadência do regime de acumulação de capital baseado nas idéias de Ford e Taylor, aliada à globalização, gera uma reestruturação produtiva, com a implantação de um novo regime, o da acumulação flexível do capital.

Assim, após a conceituação do fenômeno da globalização, faremos uma alusão às causas desta substituição do regime de acumulação de capital e trataremos das características desta nova dinâmica de produção, principalmente da transferência das atividades periféricas a outras empresas especializadas, que é o que mais nos interessa para entendermos a origem da prática da terceirização.

Da mesma forma, veremos que também as relações de trabalho modificam-se, haja vista que, segundo este novo regime, a força de trabalho deve ser reduzida estritamente à necessidade de demanda do mercado consumidor, e, partir daí, já veremos a redução do trabalhador a mero custo de produção. Portanto, iniciada está a precarização das relações de trabalho, objeto do presente estudo.

Superada a compreensão dos fenômenos da Globalização e Reestruturação Produtiva, oriundos do contexto de pós-crise do capitalismo, passaremos à análise de sua vertente que mais nos interessa neste trabalho, a Terceirização.

Assim, no item seguinte trataremos da implantação da prática de terceirização como fonte desta reestruturação produtiva, sua conceituação, suas características gerais e seus objetivos essenciais.

Veremos que a terceirização não é instituto próprio do Direito do Trabalho, senão das áreas de Economia e Administração, haja vista que não se trata de contratação de pessoa física, mas de empresa, pessoa jurídica, fugindo do conceito de empregado fulcrado no art; 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que admite como tal somente pessoa física.

Muito embora o fenômeno da terceirização não deva ser tratado pelo âmbito do Direito, de acordo com o seu real conceito, este se faz necessário, haja vista que em nosso país, esta prática vem sendo utilizada para mascarar mera intermediação de mão-de-obra, isto é, terceirização de trabalhadores, e não de serviços, distinguindo-se do próprio conceito de terceirização e passando a afetar a esfera forense, mais especificamente, o Direito do Trabalho.

A partir deste entendimento, passaremos à uma análise do histórico da legislação trabalhista no tangente ao tema, iniciando-se no Código Civil de 1916, passando à Consolidação das Leis do Trabalho e aos mais diversos diplomas legais trabalhistas, quais sejam: o Decreto-lei nº. 200/67; as Leis 9.527/97, 6.019/74, 7.102/83, 8.036/90, 8.987/95, 9.472/97; e o Decreto nº. 2.271/97.

Analisaremos, ademais, o histórico da jurisprudência trabalhista no que tange à terceirização. Assim, veremos o primeiro enunciado de súmula sobre a matéria, de nº. 239, de 1985; e o Enunciado nº. 256/86, posteriormente revisado pelo Enunciado nº. 331 do TST, de 1993, orientado pela Recomendação nº. 198 da Organização Internacional do Trabalho, que até hoje regula o tema.

No item subsequente, veremos que, muito embora a terceirização seja legalizada e regulamentada em nosso país, a prática do mero fornecimento de mão-de-obra é ilegal, por isso, se faz necessária a diferenciação entre ambas, a partir de suas conceituações.

Veremos que o fornecimento de mão-de-obra preenche todos os requisitos necessários à configuração da relação jurídica trabalhista, não sendo capaz de romper o vínculo de trabalho que se cria entre a empresa tomadora e o empregado, haja vista a vigência em nosso ordenamento do Princípio da Primazia da Realidade, conforme observaremos nesta abordagem, constituindo única exceção o Trabalho Temporário, permitido pela Lei nº. 6.019/74.

Para tanto, analisaremos uma série de indícios que, convergidos, são capazes de desmascarar fraude à relação de trabalho, ou seja, fornecimento de mão-de-obra travestido de terceirização.

O capítulo II trará uma abordagem incisiva sobre a questão da precarização oriunda da implantação da terceirização de forma errônea no Brasil, suas consequências para o Direito do Trabalho e para o próprio trabalhador.

No primeiro item, faremos um paralelo entre a flexibilização dos direitos trabalhistas e a precarização do trabalho, a partir da conceituação desta prática.

Veremos que a flexibilização sempre existiu, mas nunca *in pejus* ao trabalhador, no entanto, o que se busca hodiernamente é a diminuição ou eliminação de direitos ou benefícios trabalhistas, que acaba por gerar a situação de precarização que temos hoje nas relações de trabalho.

Analisaremos, ademais, as opiniões dos doutrinadores que defendem e os que repudiam esta prática, a fim de desmentirmos a tese de que a flexibilização dos direitos trabalhistas cria novos postos de trabalho, pois temos tão somente uma degradação dos já existentes.

Tal assertiva será confirmada ao compararmos a situação do Brasil com a de outros países, que mantêm um número muito maior de trabalhadores empregados e têm índices de desenvolvimento social e econômico muito maiores, mantendo-se os níveis de rigidez de suas legislações trabalhistas.

Assim, veremos os exemplos de flexibilização interna, que diz respeito aos aspectos de uma relação de trabalho preexistente; e a flexibilização externa, que cria novas formas de contratação, ou melhor dizendo, de extinção de direitos.

Esta última ainda pode ser subdividida em flexibilização externa de entrada e flexibilização externa de saída.

Dando prosseguimento ao estudo da flexibilização da legislação brasileira no que tange aos direitos trabalhistas, trataremos ainda da flexibilização indireta e da flexibilização fática. A primeira ocorre através de modificações nas leis processuais que geram a flexibilização dos direitos; e a segunda resta evidenciada por um crescimento da utilização de cooperativas de mão-de-obra.

Por fim, o último item do segundo capítulo trará as conseqüências reais das transformações que vem sofrendo o Direito do Trabalho no Brasil, ou seja, de que forma esta crescente flexibilização das garantias laborais, associada à utilização da terceirização de forma equivocada, influencia as relações de trabalho e o próprio trabalhador em nosso país.

Isto porque, dentre as mais diversas formas de flexibilização, a opção que vem se concretizando com mais força no país é a terceirização, de forma a enfrentar o apelo do novo modelo de produção.

Na realidade, veremos que o que traz problemas às relações entre empregados e empregadores hoje no Brasil é a utilização da terceirização para mascarar o mero fornecimento de mão-de-obra, responsável pela precarização e ruptura do sistema protetivo do trabalhador, com o único fito de reduzir os custos de produção.

Assim, ao tratarmos das formas de precarização oriundas da terceirização e flexibilização dos direitos trabalhistas, utilizaremos a divisão feita por Rodrigo de Lacerda Carelli em sua obra<sup>1</sup>, qual seja: a subtração de direitos dos trabalhadores intermediados, com relação aos que deteriam caso fossem diretamente contratados; a fragmentação da classe trabalhadora, com perda do poder organizativo coletivo dos trabalhadores; e a degradação do meio ambiente laboral, com maior probabilidade de acidentes de trabalho e menor proteção face aos riscos ambientais do trabalho.

Para tanto, faremos alusão a diversos estudos e pesquisas realizados por Órgãos públicos e particulares e por doutrinadores da mais alta importância face ao tema.

Fechando o presente trabalho, no terceiro e último capítulo, faremos um estudo de casos que se relacionam diretamente com o que foi tratado ao longo da parte teórica, oriundos de inquéritos civis públicos que deram origem a ações civis públicas, todas interpostas pela Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro.

Tudo isto para demonstrar como a flexibilização dos direitos trabalhistas e o fornecimento de mão-de-obra travestido de terceirização têm sido perversos para os trabalhadores e para o próprio ordenamento jurídico pátrio, pois vêm rompendo o

---

<sup>1</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e Intermediação de Mão-de-Obra**. Ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar. 2003.

sistema protetivo do operariado, um dos pilares do Direito do Trabalho, e, com isso, fatalmente, precarizando as relações entre empregados e empregadores em nosso país.

## **1 TERCEIRIZAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA**

### **1.1 A Reestruturação Produtiva e a Globalização**

As duas grandes guerras mundiais da primeira metade do século XX impulsionaram a produção em larga escala e a ampliação da capacidade capitalista da acumulação. Isto porque o contexto pós-guerra exige quantidades e variedades de produtos, haja vista que, durante o período de guerra, a produção industrial está totalmente voltada à armação bélica.

Assim, finda a II Guerra Mundial, as necessidades de consumo dão ensejo à expansão de uma nova forma de organização do trabalho e do espaço fabril que torna possível, justamente, a produção em larga escala e a ampliação da capacidade capitalista de acumulação: o fordismo.

O fordismo, também conhecido como taylorismo, organizava-se a partir das idéias de Henry Ford e Friedrich Taylor. Trata-se de um método de organização produtiva que servia de resposta ao aumento da demanda, investindo na produção em massa. Esta se dava a partir da decomposição da própria produção, de modo que cada operário executa uma determinada tarefa, um movimento simples, uma pequena fração do produto final. Estes trabalhadores eram organizados em torno da linha de produção, todos detendo o mesmo status, estruturados, porém, de forma hierarquizada. Ademais, a indústria estava organizada de forma vertical, isto é, detinha dentro de si todas as atividades necessárias à confecção do produto final. Assim, a empresa não somente concentrava todas as atividades sob sua responsabilidade, como organizava seus trabalhadores sob sua dependência e comando direto.

Henry Ford implantou em sua fábrica a gerência taylorista e a linha de montagem, responsável pela produção em larga escala, transformando não só o



capitalismo, mas a sociedade em geral. Isto porque, para a aceitação e motivação dos trabalhadores do novo sistema implantado, Ford demarcou o dia de trabalho em oito horas e pagava aos seus empregados um salário de cinco dólares ao dia, que representava um ótimo salário, correspondendo a aproximados vinte e cinco dólares atuais.

Como bem analisa Carelli:

*“Ao pagar bons salários e reduzir a jornada de trabalho, desejava Ford, além da aceitação e submissão dos trabalhadores às novas ordens do patronato, também lhe interessava a criação de um novo homem, com bom poder aquisitivo, que geraria o crescimento da economia pelo alto poder de consumo. Ao introduzir a produção em larga escala, Ford desejou criar, da mesma forma, o consumo em massa, característica fundamental do capitalismo do Século XX.”<sup>2</sup>*

O modelo fordista necessitava de forte intervenção estatal, o que só poderia existir com um novo modo de regulamentação, o que se deu plenamente após 1945, tornando este regime de acumulação hegemônico.

Neste momento, o fordismo alia-se ao keynesianismo, pregando um Estado interventor na economia e regulador de uma política de pleno emprego, através da qual, mesmo em períodos de crise, não existiria patamar mínimo de salário que impedisse o desemprego.

Assim, segundo coloca Marcelino:

*“A ascensão do fordismo/taylorismo como padrão de acumulação capitalista e como parâmetro de organização social somente ocorreu, em virtude de um pacto entre a burguesia e o movimento operário, no qual ao trabalhador era oferecido o acesso à educação e à saúde, a possibilidade de consumo entre outros benefícios, em troca da renúncia do sonho socialista e da adaptação ao novo processo produtivo.”<sup>3</sup>*

Vale ressaltar, ademais, que o fordismo fez crescer os poderes das entidades sindicais, haja vista que os trabalhadores estavam reunidos em grande número, dentro de um mesmo local de trabalho, além da questão das claras diferenças das

---

<sup>2</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit. p. 37.

<sup>3</sup> MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A Logística da Precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2004. p. 50.

profissões, facilitando a união dos trabalhadores em diversos sindicatos de categoria.

Muito embora o apogeu do regime fordista tenha se dado na segunda metade do século XX, o choque do petróleo ocorrido em 1973, fato gerador da grande crise do capitalismo, representou o início do seu declínio. Tratava-se de uma crise estrutural do próprio sistema, cujas repercussões atingiram, entre outros campos da vida social, a produção fordista e as mais diversas economias mundiais.

É a partir daí que surge o movimento que hoje chamamos de globalização. Como bem coloca Druck: *“Nas diversas abordagens sobre a globalização, encontram-se alguns aspectos comuns que podem ser considerados como elementos constitutivos do sistema capitalista, já apontados como tendência, por Marx, desde o século XIX.”*<sup>4</sup>

A globalização, principalmente em sua faceta financeira e econômica, alia-se ao regime de acumulação flexível do capital, responsável pela reestruturação produtiva e remodelação do próprio giro do capital, em substituição ao modelo fordista/taylorista.

As causas desta substituição do regime de acumulação de capital são trazidas por Giovanni Alves:

*“Sob o impulso da mundialização do capital, houve o desenvolvimento da acumulação flexível, um novo tipo de acumulação capitalista que se impõe, cada vez mais, às corporações transnacionais. Tal modo de acumulação decorre da necessidade de o capital reconstituir sua base de valorização, debilitada não apenas pelo desenvolvimento da Terceira Revolução Tecnológica (que pressionou a lucratividade das corporações transnacionais pelo aumento da composição orgânica do capital), mas também pela constituição do Welfare State, pelas barreiras à usurpação capitalista, erguidas no interior do próprio sistema produtor de mercadorias nos países capitalistas centrais durante o pós-Segunda Guerra Mundial.”*<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**. Salvador: EDUFBA. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999. p. 16.

<sup>5</sup> ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho** – Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000. p. 16.

A chamada acumulação flexível, já experimentada na “Terceira Itália”, nos países nórdicos e no Japão, passa, então, a ser meio de reestruturação produtiva através da qual as empresas serão estruturadas de forma horizontal, em redes de prestadoras de serviços, e não mais verticalmente, tal qual ocorria durante o regime de acumulação fordista.

O que passa a ocorrer é a transferência das atividades periféricas (que mais tarde chamaremos de atividade-meio) a outras empresas especializadas que, ao menos no plano teórico, melhor desempenhariam estas atividades, sendo a empresa tomadora responsável tão somente por sua atividade principal (atividade-fim). Segundo Carelli: *“é a troca da rigidez pela solução mágica da flexibilidade.”*<sup>6</sup>

A reestruturação produtiva atendia às necessidades do novo cenário mundial, substituindo a anterior produção em massa de produtos padronizados por pequenos estoques de produtos mais variados, resultado das mudanças dos hábitos de consumo, redefinidos em termos globais, haja vista o fenômeno da globalização que se instalara. O consumo deixa de ser adaptado aos produtos, pois nesse momento, são estes últimos que se adaptam àquele.

Ademais, diferentemente do modelo implantado por Henry Ford, os estoques são regidos diretamente pela demanda, assim como as matérias-primas e a mão-de-obra.

Quanto a este último elemento, cumpre destacar que de acordo com o novo regime de acumulação de capital, a força de trabalho deve ser reduzida estritamente à necessidade de demanda do mercado consumidor. Assim, temos uma flutuação do número de trabalhadores na empresa conforme o aquecimento ou desaquecimento da produção.

Dessa forma, as mudanças trazidas pela globalização e pela reestruturação produtiva representam clara ameaça às conquistas dos trabalhadores (oriundas do período de forte atuação sindical durante o regime fordista), pois têm objetivo claro: redução dos custos da produção, através da redução dos custos do trabalho, e a subjugação dos trabalhadores ao domínio econômico do capital.

---

<sup>6</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit. p. 51.

Assim, o trabalhador passa a mero custo de produção, e, como tal, será reduzido ao mínimo possível, de forma a aumentar ao máximo o lucro do empregador. Os fenômenos em tela acabam por mitigar o compromisso social entre empregadores e empregados e representam grave afronta aos princípios basilares do Direito do Trabalho.

Como vimos, a fase de reestruturação produtiva, com implementação de um novo regime de acumulação de capital, a acumulação flexível, dá-se por iniciada no pós-choque do petróleo de 1973, quando o capitalismo sofre a sua grande crise no século XX.

No entanto, enquanto o capitalismo mundial entrava em crise, o Brasil vivia um período de desaceleração econômica ainda voltada para o crescimento interno. Acabávamos de sair do período conhecido como “milagre econômico” (1968-1973), quando, sob o governo ditatorial do presidente Médici e o Ministério da Fazenda entregue a Delfim Neto, inicia-se uma expansão econômica baseada no estímulo à entrada de capitais internacionais.<sup>7</sup>

Passado este período de expansão, o governo Geisel teve de lidar com a desaceleração da economia, especialmente com os problemas do aumento da inflação, com um *déficit* no setor público e na balança de pagamentos. Assim, até o ano de 1980, optou-se por dar continuidade ao crescimento da capacidade produtiva interna. Uma das razões desta política econômica foi o fato de que, com o choque do petróleo de 1973, as importações se tornaram caras para o país, fomentando a industrialização voltada ao mercado interno.

Nesse contexto, no início da década de 1980, têm início as primeiras iniciativas de implementação de alguns aspectos do “*toyotismo*” em solo pátrio: as empresas utilizam a racionalização defensiva como forma de redução de custos; há demissões em massa; começam a aparecer as primeiras iniciativas de introdução dos métodos “*toyotistas*” de produção, tais como os *CCQs* e o *just-in-time*<sup>8</sup>; e o discurso

---

<sup>7</sup> MARCELINO, Paula Regina Pereira. Op. Cit. p. 104.

<sup>8</sup> Técnicas de administração utilizadas na reestruturação produtiva que não devem ser aprofundadas no presente trabalho.

da qualidade e da participação para alcançar competitividade industrial surge com vigor pela primeira vez justamente nesse período.<sup>9</sup>

No entanto, como bem analisa Marcelino:

*“Essas incorporações ‘toyotistas’ não significaram, contudo, a constituição de novas relações de trabalho. Com essas primeiras iniciativas ‘toyotistas’ alterou-se apenas a organização do processo de produção e do trabalho de maneira adaptada às condições especificamente brasileiras de exploração da força de trabalho. Assim, o ‘toyotismo’ desse período não era capaz de articular de maneira totalizadora o essencial do espírito do ‘toyotismo’: o controle do trabalho conseguido por meio do comprometimento operário, da subsunção real da subjetividade operária à lógica do capital.”<sup>10</sup>*

Somente nos anos de 1990, através da implantação de políticas neoliberais de peso, é que se tem, no Brasil, a real implantação do sistema de reestruturação produtiva baseado em critérios toyotistas.

Assim, a chamada “nova ordem” mundial inseria-se no país a partir da política implementada pelo governo Collor (1990-1992), e posteriormente continuada pelo governo de Fernando Henrique Cardoso, que passa a adotar o projeto neoliberal e as recomendações feitas pelo Banco Mundial e pelo FMI, quais sejam: o controle da inflação através da recessão, a desregulamentação do mercado e da força de trabalho, a queda progressiva das tarifas sobre as importações e a desestatização da economia.

No caso brasileiro, a opção para enfrentar o apelo do novo modelo de produção foi a terceirização, que teve rápida e ampla difusão por todas as atividades da economia, tornando-se fundamental para recompor suas taxas de lucro e impor uma nova forma de controle do trabalho.

Finalizando este tema, cabe citar Marcelino, ao analisar as consequências da reestruturação produtiva nas relações de trabalho:

*“Um dos aspectos fundamentais dessa reestruturação é a precarização do trabalho, isto é, o emprego cada vez mais acelerado de*

---

<sup>9</sup> MARCELINO, Paula Regina Pereira. Op. cit, p. 106.

<sup>10</sup> Ibid. p. 107-108.

*renovados meios de exploração da mais-valia, tanto a absoluta quanto a relativa, tais como: a extensão da jornada de trabalho, a desregulamentação do uso da força de trabalho e a flexibilização de contratos. A terceirização é um dos mecanismos principais dessa precarização, tanto pela extensão com que tem sido adotada quanto pela sua eficiência em garantir os níveis de produtividade e lucratividade das empresas. Embora já existisse em alguma medida, é com o padrão flexível de produção, em especial com o 'toyotismo', que ela passa a ser um dos elementos centrais da nova organização industrial, congregando um número crescente de trabalhadores e tornando-se um desafio de compreensão e organização."*

Superada a compreensão dos novos fenômenos de Globalização e Reestruturação Produtiva, oriundos do contexto pós-crise capitalista, e suas repercussões em nosso país, passaremos à análise da sua vertente que nos interessa neste estudo, a Terceirização.

## 1.2 Terceirização e o Direito do Trabalho

Após este breve estudo sobre a globalização e o contexto de reestruturação produtiva, percebemos que se dá início a uma nova forma de acumulação de capital, baseada no instituto da flexibilização da mão-de-obra, que deu ensejo ao surgimento de diversas formas de relacionamento capital-trabalho, dentre as quais, um fenômeno chamado "Terceirização", objeto do presente trabalho.

Trataremos aqui do conceito de Terceirização, das suas características gerais e dos seus objetivos essenciais.

Como bem coloca Carelli, "*A terceirização não é um fenômeno recente, mas sim a amplitude de sua utilização.*"<sup>11</sup> Isso quer dizer que quanto à terceirização, tal qual impostação teórica, já se havia notícias em casos isolados entre os séculos XVI e XVIII<sup>12</sup>, e até mesmo em pleno auge fordista. Porém, conforme vimos, é a

<sup>11</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit. p. 74.

<sup>12</sup> CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Petrópolis: Editora Vozes, 1998. p. 162-163.

amplitude de sua utilização um fenômeno recente, decorrente da reestruturação da produção, sendo uma das bases do novo modelo de acumulação flexível de capital que se inicia a partir da década de 70, de acordo com o estudado no item anterior.

A terceirização não é instituto próprio do Direito do Trabalho, senão das áreas de Economia e Administração, haja vista que não se trata de contratação de pessoa física, mas de empresa, pessoa jurídica. E aqui vale lembrar o conceito de empregado fulcrado no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, qual seja:

*“Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”*

(grifo acrescido)

Entendida esta dinâmica, vale destacar o entendimento de Ciro Pereira da Silva quanto ao fenômeno em tela:

*“é a transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade.”<sup>13</sup>*

Assim, não se trata de técnica de gestão de pessoal, mas de repasse de serviços ou atividades que sejam de especialidade da empresa terceirizada, somente nos casos em que esta última dispor de tecnologia (*know-how*) e equipamentos superiores aos da empresa tomadora de serviços, garantidores de maiores níveis de qualidade e produtividade.

Aqui, cabe destacar esta última característica da terceirização: a transferência de serviços a empresas especializadas. A especialização da empresa terceirizada define, assim, a dinâmica do processo de terceirização, pois se trata de transferência de atividades periféricas a empresas tecnicamente especializadas, para sua melhor realização, concentrando-se a empresa tomadora em sua atividade-fim.

---

<sup>13</sup> SILVA, Ciro Pereira da. **A Terceirização Responsável: Modernidade e Modismo**. São Paulo: Editora Ltr, 1997. p. 30.

Esta dinâmica afasta, dessa forma, quaisquer possibilidades de repasse a terceira de atividades ínsitas à existência da empresa, contrariando o sentido técnico da terceirização, compreendido nos parágrafos anteriores.

Nesse contexto, vale ressaltar o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho referente à legalidade do processo de terceirização no Brasil:

*“III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.”<sup>14</sup>*

(grifo acrescido)

Outrossim, o Enunciado do TST nos remete ao fato de não ser a terceirização um instituto próprio do Direito do Trabalho. Isto porque, ao parafrasearmos o inciso III, acima, notamos que o judiciário trabalhista fala em *“serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.”*

Ora, de acordo com Godinho:

*“Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não-eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.*

(...)

*Tais elementos são, portanto: trabalho não-eventual, prestado ‘intuitu personae’ (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade.”<sup>15</sup>*

Assim, resta comprovado que a terceirização não estabelece relação de trabalho, haja vista que não há relação de subordinação entre as empresas contratantes, corroborando para o entendimento que não se trata de dinâmica própria do Direito do Trabalho ou do próprio direito, senão das demais áreas de conhecimento já referidas, quais sejam, a Administração e a Economia.

---

<sup>14</sup> Enunciado 331, TST.

<sup>15</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2006. p. 290.



Destarte, o entendimento do conceito da real terceirização se faz necessário neste estudo para que consigamos traçar um paralelo entre essa e a “terceirização” que se deu no Brasil, a partir dos anos 90, principalmente, com a implementação de políticas neoliberais de reestruturação produtiva.

Em verdade, o que se convencionou chamar aqui de “Terceirização” esbarra muitas vezes no conceito de mera intermediação de mão-de-obra, isto é, trata-se da terceirização de trabalhadores, e não de serviços, distinguindo-se do próprio conceito de terceirização, que, conforme vimos, é o repasse de atividades periféricas a empresas especializadas.

Dessa forma, o conceito de terceirização se faz necessário ao Direito do Trabalho para a verificação da existência da mesma, uma vez que poder-se-á tratar de mera intermediação de mão-de-obra, não permitida por este ramo do direito, através dos diplomas legais e entendimentos jurisprudenciais que serão expostos nos tópicos a seguir.

### 1.2.1 Histórico da Legislação Brasileira no que tange à Terceirização

A partir deste contexto histórico, o legislador vem tentando criar normas no sentido de regularizar a atividade das empresas terceirizadas e traçar os limites dentro dos quais estas desenvolvem atividades legais ou, ao contrário, estariam representando mero fornecimento de mão-de-obra, prática esta, como vimos, proibida pela legislação brasileira.

O Código Civil de 1916 já trazia regras quanto ao contrato de trabalho, ao prever a realização de da chamada “locação de serviços” (art. 1216 e s/s). Na seção seguinte (arts. 1237/1247), havia também a previsão do instituto da “empreitada”, forma de terceirização muito utilizada na construção civil. O art. 1237 supra, diz que a empreitada pode ser somente de mão-de-obra, ou também de materiais.

Destarte, a empreitada pode tanto assumir feições de terceirização como de intermediação de mão-de-obra.

Da mesma forma, a Consolidação das Leis do Trabalho, traz, no único dispositivo que trata da terceirização, a forma de empreitada. Segundo o seu art. 455: *“Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.”* Assim, vemos que o primeiro dispositivo da legislação trabalhista propriamente dita tratou sobre o que chamaremos ao longo deste estudo de “*quarteirização*” ou “*terceirização em cascata*”, fenômeno responsável pela precarização das relações de trabalho, conforme veremos mais adiante.

No entanto, o primeiro diploma legal que tratou explicitamente da Terceirização foi o Decreto-Lei nº. 200/67, que vigora até os dias atuais, aplicável a toda administração pública federal, *in verbis*:

*“Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle com o objetivo de impedir o crescimento desmensurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, a execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.”*

Posteriormente, editou-se a Lei nº. 5.645, de 1970, em seu art. 3º, parágrafo único, revogado pela Lei. nº. 9.527/97, a fim de exemplificar alguns desses *encargos de execução* sugeridos pelo diploma legal anterior:

*“As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, §7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967.”*

Assim, como bem analisa Godinho: *“(...) é também inquestionável que todas as atividades referidas nesse rol encontram-se unificadas pela circunstância de dizerem respeito a atividades de apoio, instrumentais, atividades-meio.”*

E ainda segue o mesmo autor:

*“A autorização legal à terceirização no âmbito das entidades estatais é, como visto, limitada exclusivamente a atividades-meio, atividades meramente instrumentais. Não há na ordem jurídica até então qualquer permissivo à terceirização de atividades-fim dos entes tomadores de serviço.”<sup>16</sup>*

Como vimos no capítulo anterior, em 1974, é sancionada a Lei nº. 6.019, único diploma legal que constitui exceção à regra da ilegalidade do fornecimento de mão-de-obra, em situações excepcionais.

A excepcionalidade da legalidade se dá quando uma empresa faz uso de trabalhadores subcontratados para serem inseridos dentro de suas atividades normais, desde que haja a necessidade de substituição de pessoal regular (casos de licença-maternidade, férias etc), bem como acréscimo extraordinário de demanda, como ocorre, por exemplo, na época das festas de final de ano no comércio varejista.

Aqui, cabe citarmos as palavras de Godinho sobre a referida lei:

*“O modelo terceirizante da Lei n. 6.019/74 produziu, indubitavelmente, uma inflexão no sistema trabalhista do país, já que contrapunha à clássica relação bilateral (própria à CLT) uma nova relação trilateral de prestação laborativa, dissociando o fato do trabalho do vínculo jurídico que lhe seria inerente. Contudo, ainda assim tal inflexão foi limitada, uma vez que a fórmula do trabalho temporário não autorizava a terceirização permanente, produzindo efeitos transitórios no tempo.”<sup>17</sup>*

Carelli<sup>18</sup>, em sua obra sobre a Terceirização e Intermediação de Mão-de-Obra, no entanto, atenta para o fato de que esta lei, importada da legislação européia, é injustificável perante a legislação pátria. Isto porque, na Europa, vige como regra a garantia do trabalhador em face da dispensa arbitrária e, dessa forma, a empresa, em hipóteses transitórias, não tinha como contratá-lo e dispensá-lo. No Brasil, porém, a prática da dispensa imotivada é garantizada judicialmente, desde que o empregador arque com a multa de 40% (quarenta por cento), sob os depósitos dos FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

---

<sup>16</sup> Ibid. p. 433.

<sup>17</sup> Ibid. p. 434.

<sup>18</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit.

Tempos depois, em 1983, foi sancionada a Lei nº. 7.102, que autorizava também a terceirização do trabalho de vigilância, segurança e transporte de valores de entidades financeiras e bancárias, a ser efetuada em caráter permanente, diferentemente do que temos no parágrafo anterior, que tinha caráter temporário.

Ademais, há de se falar novamente na Lei do FGTS (Lei nº. 8.036), de 1990, que tentou somar à relação bilateral entre empregador e empregado, proposta na CLT, relação trilateral como típica. Nessa linha, define, em seu art. 15, § 1º, empregador como pessoa física ou jurídica “(...) *que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra (...)*”

E nesse mesmo sentido, continua, ao tratar do conceito de trabalhador: “*Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra (...)*”, salvo os trabalhadores eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio.

Durante o contexto de preparação para as privatizações das empresas estatais, em 13 de fevereiro de 1995, o governo federal sancionou a Lei nº. 8.987, regulamentando o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos. Assim, previu-se em seu art. 25, §1º que: “*a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados.*”

Seguindo a mesma linha, com o único intuito de facilitar a privatização das empresas públicas, foi sancionada a Lei nº. 9.472, de 16 de julho de 1997, conhecida como Lei Geral das Telecomunicações, dispondo, em seu art. 94, inciso II, que a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência: “*contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.*”

Ocorre que, a partir da edição das referidas leis, as empresas ora privatizadas, concessionárias de serviço público, entenderam que qualquer atividade sua, inclusive as atividades tidas como fim, poderiam ser repassadas à empresa terceira, na forma de terceirização ou mesmo de mero fornecimento de mão-de-obra, como veremos mais adiante, a partir do estudo de um caso concreto.

Por fim, temos que no ano de 1997, editou-se o Decreto nº. 2271, a fim de regulamentar a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, permitida, como vimos, pelo Decreto-lei nº. 200/67, na tentativa de impedir a má utilização do instituto para desvirtuar a regra constitucional da obrigatoriedade do concurso público, proibindo que conste nos contratos caracterização exclusiva de seu objeto como fornecimento de mão-de-obra, bem como a subordinação dos trabalhadores terceirizados para com a administração pública.

E aqui damos por finalizada esta breve análise histórica da legislação brasileira no tangente à questão da terceirização e sua preocupação cada vez mais latente em diferenciá-la da prática do fornecimento de mão-de-obra, tida como ilegal, salvo nos casos expressos, os quais já tratamos.

### 1.2.2 Histórico da Jurisprudência Trabalhista Brasileira no que tange à Terceirização

Como vimos nos item anterior, a partir dos anos 80, e especialmente na década de 90, houve grande mudança no panorama produtivo brasileiro, resultado de um processo de reestruturação produtiva mundial.

No Brasil, a opção para enfrentar o apelo do novo modelo de produção foi a terceirização, que teve rápida e ampla difusão por todas as atividades da economia, tornando-se fundamental para garantir os níveis de produtividade e redução de

custos, mas que tem provocado grande confusão entre os doutrinadores, haja vista a dificuldade em diferenciar a terceirização real do mero fornecimento de mão-de-obra, fazendo com que, de início, todas as formas de terceirização fossem tidas como ilícitas pela jurisprudência.

Assim, temos o primeiro enunciado de súmula sobre a matéria, aprovado pela Resolução Administrativa do TST de nº 15/85, publicado no Diário da Justiça da União do dia 09 de dezembro de 1985, de nº. 239, que dispunha: *“É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico”*.

Logo após, a jurisprudência consolidada nos tribunais trabalhistas gerou o enunciado nº. 256 do Tribunal Superior do Trabalho, aprovado pela Resolução Administrativa nº 04/86, com publicação no Diário Oficial da Justiça da União de 30 de setembro de 1986, que previa o entendimento já firme do Poder Judiciário que:

*“Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019, de 3.1.74, e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.”*

No entanto, conforme salienta Carelli<sup>19</sup>, ao entender que a intermediação de mão-de-obra é prática ilegal, a mais alta corte trabalhista cometeu um equívoco, pois não diferenciou esta mera intermediação da terceirização legal, colocando como se fossem a mesma coisa o serviço de vigilância previsto na Lei nº. 7.102/83 e o trabalho temporário da lei nº. 6.019/74, que, conforme vimos, constitui exceção à regra da ilegalidade do fornecimento de mão-de-obra, ao contrário do serviço de vigilância, que é prestado de forma autônoma e não intermediada.

Não obstante, devemos compreender o entendimento da Justiça de forma análoga com os arts. 2º e 3º da CLT, supra, que conceituam as figuras do empregador e empregado, respectivamente, como normas cogentes, ou seja, não derogáveis pelas partes, conforme prevê o art. 9º do mesmo decreto-lei.

---

<sup>19</sup> Ibid. p. 106.

Dessa forma, além dos pressupostos estabelecidos no Código Civil para a validade da convenção firmada entre as duas empresas, salvo no caso de trabalho temporário, ela deve ocorrer em obediência aos preceitos trabalhistas e aos princípios que lhe servem de base, particularmente o da irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador, sob pena de nulidade dispositiva, tomando-se o vínculo empregatício diretamente entre o trabalhador e a empresa que o contratou por intermédio de outra empresa.

Assim, muito embora haja expressa previsão no sentido de permitir o acordo a qualquer tempo, com fulcro no art. 764, §3º da CLT, e ainda que o contrato entre os particulares tente mascarar real situação jurídica trabalhista, consubstanciada nas conceituações legais de empregador e empregado, esta vigorará, pois aos direitos trabalhistas é inadmissível a renúncia.

Nessa mesma linha segue a Organização Internacional do Trabalho, adotando posição consubstanciada na Recomendação nº. 198:

*“para os fins da política nacional de proteção dos trabalhadores vinculados por uma relação de trabalho, a existência de uma relação de trabalho deveria determinar-se principalmente de acordo com os fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração do trabalhador, sem prejuízo da maneira em que se caracteriza a relação por qualquer acordo em contrário, seja este de caráter contratual ou de outra natureza, convencionado pelas partes.”*

Não obstante a isso, como bem coloca Godinho, *“a acirrada polêmica judicial que sempre cercou a aplicação do entendimento consubstanciado no referido verbete de súmula conduziram, anos depois, já em fins de 1994, à revisão da referida súmula, editando-se a Súmula 331, do TST.”*<sup>20</sup>

Verificada então a confusão feita entre os dois institutos, a partir da Resolução Administrativa nº. 23/93, publicada no dia 21 de dezembro de 1993, estaria aprovado o Enunciado nº. 331 do TST, alterado para incluir a responsabilidade da administração pública como contratante no ano de 2000, dispondo sobre terceirização e intermediação de mão-de-obra da seguinte forma:

*“Contrato de Prestação de Serviços – Legalidade*

---

<sup>20</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 437.

*I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).*

*II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). (Revisão do Enunciado nº 256 - TST)*

*III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.*

*IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial. (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)”*

E aqui, cabe analisar o seu inteiro teor, por se tratar de matéria jurisprudencial de maior relevância no presente estudo.

O inciso I manteve o disposto no Enunciado nº. 256, ao disciplinar que, excetuando-se o caso do trabalho temporário permitido pela Lei nº. 6.019/74, “a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, tomando-se o vínculo com o tomador de serviços.”

Destarte, o inciso II traz uma exceção ao anterior, no que tange à formação do vínculo empregatício com o tomador de serviços, quando este for a Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional, haja vista a regra constitucional da obrigatoriedade do concurso público (art. 37, II). Assim, visa evitar fraude ao princípio constitucional do concurso público e as “políticas” de apadrinhamento dentro da máquina pública.

Corroborar com essa tese a doutrinadora Maria Sylvia Zanella Di Pietro, em tese que repudia, expressamente, a intermediação de mão-de-obra na Administração Pública:



*“Esse instituto (terceirização) tem sido constantemente utilizado como forma de burlar a exigência do concurso público. Mascarado sob a forma de contrato de prestação de serviços, ele oculta verdadeiro contrato de fornecimento de mão-de-obra, em que aparecem os atributos da pessoalidade e subordinação na relação entre o pessoal da empresa contratada e o tomador de serviços, caracterizando verdadeira relação de emprego.”<sup>21</sup>*

Tanto é que a própria Constituição Federal prevê punição para a utilização fraudulenta da terceirização para provimento de cargos públicos, confirmada com a sanção da Lei. nº. 8.429/92 que, em seu art. 11, disciplina como improbidade administrativa o ato que atenta contra os princípios da administração pública, e ainda, em no inciso III, de seu art. 12, prevê penas de ressarcimento integral do dano, se houver, perda da função pública, suspensão dos direitos políticos de três a cinco anos, pagamento de multa civil de até cem vezes o valor da remuneração percebida pelo agente.

Já o inciso III, conforme visto no capítulo I do presente estudo, não deve ser confundido com o inciso I, isto porque esse trata do fornecimento de mão-de-obra, enquanto aquele trata da real terceirização, na sua forma legal, permitida para as atividades periféricas das empresas tomadoras, desde que realizadas por empresa especializada e de forma autônoma, isto é, sem que estejam presentes os critérios de pessoalidade e de subordinação, característicos da relação de trabalho.

Assim, de acordo com o inciso III, está permitida a terceirização de serviços prestados por empresa especializada, desde que estes serviços não configurem atividade-fim da empresa tomadora e que os trabalhadores terceirizados não estejam subordinados às regras da contratante, sob pena de nulidade da contratação e conseqüente declaração de vínculo empregatício direto entre o trabalhador e a tomadora de serviços, dando vazão ao Princípio da Primazia da Realidade, onde a situação de fato prevalece sobre a ficção jurídica.

---

<sup>21</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Terceirização na Administração Pública**. São Paulo: Editora LTr, 2001. p. 10.

Nesse sentido, acentua Carelli<sup>22</sup> que “*não se trata de declaração de ilegalidade da terceirização, e sim a constatação do vínculo, que preexiste à constatação.*”

Ademais, vale ressaltar que ao estabelecer que a terceirização só é legal se incidir sobre atividade-meio da tomadora, o TST tomou como precedente entendimento retirado da experiência comum, de que a prestação de serviços em atividade-fim, dentro de estabelecimento da própria empresa, jamais seria realizado sem que houvesse subordinação à mesma.

Por fim, o inciso IV prevê a Responsabilidade Subsidiária da contratante, isto é, em caso de inadimplemento da empresa contratada para com os direitos trabalhistas de seus empregados, a tomadora de serviços responde subsidiariamente por essas obrigações.

Esse inciso visa coibir a contratação de empresas sem que se analise anteriormente a sua idoneidade, bem como atribuir à empresa tomadora a fiscalização da legalidade da prestação dos serviços terceirizados.

Tempos depois, no ano de 2000, esse inciso viria a receber nova redação, a fim de impor que a responsabilidade subsidiária ali imputada valia também para os órgãos da administração pública direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista.

Isto posto, cabe analisar a lição de Godinho:

*“A Súmula 331, como se percebe, deu resposta a algumas das críticas que se faziam ao texto da Súmula 256. Assim, incorporou as hipóteses de terceirização aventadas pelo Decreto-lei n. 200/67 e Lei n. 5.645/70 (conservação e limpeza e atividades-meio). Ao lado disso, acolheu a vedação constitucional de contratação de servidores (em sentido amplo) sem a formalidade do concurso público.*

*No corpo dessas alterações uma das mais significativas foi a referência à distinção entre atividades-meio e atividades-fim do tomador de serviços (referência que, de certo modo, podia ser capturada no texto dos dois diplomas sobre reforma administrativa na década de 1960: art. 10, caput, Decreto-lei n. 200/67 e Lei n. 5.645/70). Essa distinção*

---

<sup>22</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit. p. 112.

*marcava um dos critérios de aferição da licitude (ou não) da terceirização perpetrada.*

*Outra marca importante da súmula foi buscar esclarecer o fundamental contraponto entre terceirização lícita versus terceirização ilícita.*

*Explicitou, por fim, a súmula em exame a natureza e extensão da responsabilidade decorrente das relações jurídicas terceirizadas.”<sup>23</sup>*

E com essa brilhante análise do autor supra, damos por terminada o estudo da evolução do posicionamento consolidado da jurisprudência trabalhista no que diz respeito ao objeto do presente trabalho.

Feita esta análise histórica da evolução da legislação e da jurisprudência brasileira no tangente à questão da terceirização e as reiteradas tentativas de dissociá-la do fornecimento de mão-de-obra, resta-nos ater às características que diferenciam tais práticas.

### **1.3 Terceirização e Direito – Diferença entre Intermediação de Mão-de-Obra**

Muito embora a prática da terceirização seja aceita como legal em nosso país, há que se atentar para o fato, cada vez mais comum, do uso desta como artifício para encobrir o que chamaremos aqui de intermediação de mão-de-obra, prática esta que não deve se confundir com aquela, haja vista a sua ilegalidade.

A intermediação da mão-de-obra nada mais é do que mero fornecimento de trabalhadores por uma determinada empresa, aqui tratada erroneamente como “terceirizada”, à outra, eximindo-se esta última das obrigações derivadas da relação jurídica que se forma com os trabalhadores.

---

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 438.

Aqui, cabe remissão aos conceitos de empregador e empregados dados pela CLT, uma vez que este entendimento torna-se essencial para a compreensão do porquê da ilegalidade da prática em foco:

*“Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”*

*“Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”*

Assim, de acordo com os conceitos acima expostos, resta claro que o fornecimento de mão-de-obra de uma empresa a outra preenche todos os requisitos necessários à configuração de relação jurídica trabalhista. Ou seja, a mera intermediação não rompe o vínculo de trabalho que se cria entre a empresa tomadora e o empregado, pois vêm-se presentes todas as características da relação de trabalho, elencadas no item anterior.

Ademais, vige no Direito do Trabalho o Princípio da Primazia da Realidade, segundo o qual, não basta que no contrato esteja disposto de uma forma, se a realidade fática da relação é outra. Nesse sentido, dispõe a CLT, em seu art. 9º, que *“serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”*

Cumprе ressaltar, no entanto, a única exceção que se faz à questão da ilegalidade da intermediação de mão-de-obra no Brasil, que é o trabalho temporário, permitido pela Lei nº. 6.019/74, que trata do fornecimento de trabalhadores por uma empresa a outra, em caso de excepcional e extraordinária necessidade.

Desta forma, todo e qualquer fornecimento de trabalhadores a outra empresa, salvo o caso de trabalho temporário, de acordo com o regulamentado em lei supracitada, é contrário ao ordenamento jurídico pátrio vigente.

Assim também vem julgando o Tribunal Superior do Trabalho, conforme se constata no inciso I do Enunciado nº. 331, a seguir transcrito:

*“I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.74);”*

Outro ponto que merece destaque diz respeito à atividade que se está repassando a terceiro.

Isto porque, como bem coloca Carelli:

*“quando se tratar de repasse de atividade central da empresa, não estaremos diante de terceirização, por absoluta incompatibilidade com o instituto. Tratar-se-á de fraude trabalhista, pois, no caso concreto, existirá sempre intermediação de mão-de-obra.”*<sup>24</sup>

Neste ponto, segue o autor, salientando para o fato de não ser a questão da diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim central para a resolução da legalidade ou ilegalidade da prática em que se está fazendo uso, tratando-se apenas de indício existência de intermediação de mão-de-obra, real problema para o Direito do Trabalho, responsável pelo abalo à estrutura deste instituto, no que ameaça seu maior pilar, qual seja, o Princípio da Proteção ao Trabalhador e aos Direitos Trabalhistas.

Le Goff<sup>25</sup>, ao tratar da questão, faz uso de uma técnica chamada de “*faisceau d’indices*”, traduzida como técnica dos feixes de indícios, onde nenhum dos elementos é por si só determinante, devendo haver uma convergência desses elementos para a verificação ou não de fraude à relação de trabalho. Cumpre pontuar:

- a) Organização do trabalho pela tomadora (gestão do trabalho dos trabalhadores intermediados);
- b) Falta de especialidade da empresa terceirizada;
- c) Detenção da tomadora de meios materiais para a realização dos serviços terceirizados;
- d) Realização da atividade permanente da tomadora, dentro de estabelecimento próprio da contratante;
- e) Fiscalização da execução do contrato pela tomadora;

<sup>24</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit. p. 81.

<sup>25</sup> LE GOFF, Jacques. **Droit du travail et société**. 1 – Les relations individuelles de travail. Paris: Presses Universitaires de Rennes, 2001. p. 157.

- f) Ordens e orientações procedimentais dadas pela própria tomadora aos serviços prestados pelos trabalhadores terceirizados;
- g) Prevalência do elemento humano no contrato;
- h) Remuneração do contrato baseada em número de trabalhadores;
- i) Prestação de serviços para uma única tomadora; e
- j) Realização subsequente de um mesmo serviço por empresas distintas, permanecendo os mesmos trabalhadores.

Destarte, não interessa ao Direito do Trabalho interferir em atividades essencialmente econômica-empresariais, desde que estas não representem burla aos direitos fulcrados na Consolidação das Leis Trabalhistas e no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, podendo ser declaradas como relações de trabalho por Juiz do Trabalho, ou regularizadas pela autoridade administrativa do Ministério do Trabalho, o Auditor-Fiscal do Trabalho.

Apenas a título exemplificativo, na França, há dispositivo legal próprio com proibição expressa da intermediação de mão-de-obra, havendo, inclusive, tipo penal correspondente.<sup>26</sup> Da mesma forma ocorre na Espanha.<sup>27</sup> Ao contrário, não há nenhuma norma que proíba expressamente a intermediação de mão-de-obra no Brasil, devendo o próprio julgador, quando na análise do caso concreto, reconhecê-la e decretar a sua existência.

Nesse sentido, analisa Carelli:

*“a chave do problema está em saber quando se trata de uma terceirização lícita, de prestação de serviços, e quando se trata de somente uma intermediação de mão-de-obra, odiosa por objetivar o lucro sobre o trabalho de outras pessoas. Por vezes tal diferenciação é difícil, todavia, na maioria dos casos, é clara a separação entre as duas.”*<sup>28</sup>

Dado o exposto, concluímos que a terceirização em si, em sua essência, não é ilegal. O que é vedado é a intermediação de mão-de-obra, constantemente

---

<sup>26</sup> Leis 125-1 e 125-3 do Código de Trabalho Francês.

<sup>27</sup> Art. 43 do Estatuto dos Trabalhadores Espanhol.

<sup>28</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit. p. 94.

confundida com aquela prática, porém ilegal, por se tratar de burla aos direitos trabalhistas e às normas coletivas de estabelecidas pelos sindicatos, com o objetivo central de diminuir os custos da produção (conseqüentemente, aqui, claro o entendimento trazido com a nova ordem mundial, neoliberal, de que o trabalhador passa a ser mero custo de produção), desrespeitando-se, assim, os direitos e garantias fundamentais assegurados pela CLT e pela Constituição e o primeiro princípio da Organização Internacional do Trabalho: “*O trabalho não é uma mercadoria*”.<sup>29</sup>

Compreendida a diferença entre a terceirização e a intermediação de mão-de-obra, passaremos ao próximo capítulo, em que trataremos das conseqüências reais que esta intermediação de trabalhadores, travestida de terceirização de serviços, vêm gerando para o mundo do trabalho em nosso país; veremos, dessa forma, o aprofundamento da situação de crise que se gerou entre os sujeitos da relação de trabalho e a precarização desta.

---

<sup>29</sup> **Constituição da Organização Internacional do Trabalho.** Declaração da Filadélfia. 1944.

## 2 FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E PRECARIZAÇÃO

### 2.1 Flexibilização e Precarização do Trabalho

No capítulo anterior, vimos de que forma os diplomas legais e a própria jurisprudência brasileira vêm tentando regulamentar a prática da terceirização em nosso país.

Muito embora os doutrinadores e aplicadores do direito trabalhista venham tentando diferenciá-la da prática do mero fornecimento de mão-de-obra, de forma a coibir a utilização da terceirização que visa tão somente a redução dos direitos devidos aos trabalhadores, na própria legislação trabalhista brasileira – CLT e leis esparsas – temos exemplos de flexibilização dos direitos conquistados pelos trabalhadores, ao longo de tantos anos de luta.

Como bem acentua Ricardo Antunes:

*“É neste quadro, caracterizado por um processo de precarização estrutural do trabalho, que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa, não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso, aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro.”<sup>30</sup>*

E segue o autor:

*“O debate acerca da precarização do trabalho no Brasil refere-se fundamentalmente aos resultados e impactos da flexibilização, cujas noções que marcam as análises são a fragmentação, a segmentação dos trabalhadores, a heterogeneidade, a individualização, a fragilização dos*

---

<sup>30</sup> ANTUNES, Ricardo. *In A Perda da Razão Social do Trabalho: terceirização e precarização* / organizadoras Graça Druck, Tânia Franco. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007. p. 17.



*coletivos, a informalização do trabalho, a fragilização e crise dos sindicatos e, a mais importante delas, a idéia de perda – de direitos de todo tipo – e da degradação das condições de saúde e de trabalho. Noções que dão conteúdo à idéia de precarização, considerada como a implicação mais forte da flexibilização.”*<sup>31</sup>

Assim, antes de nos atermos aos exemplos propriamente, cabe uma análise do conceito de flexibilização dos direitos trabalhistas e suas conseqüências reais para o mundo de trabalho.

Segundo o doutrinador uruguaio Oscar Ermida Uriarte, “*a flexibilidade pode ser definida como eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento ou a competitividade da empresa.*”<sup>32</sup>

Para o início deste estudo, o que devemos levar em conta é que a flexibilização da legislação trabalhista sempre existiu, mas nunca *in pejus* ao trabalhador. No entanto, o que se busca hodiernamente, é a diminuição ou eliminação de direitos os benefícios trabalhistas, que acaba por gerar a situação de precarização que temos nas relações de trabalho, de uma forma geral, e que nos cabe analisar aqui.

O tema tem sido objeto de grandes discussões entre os doutrinadores, pois há os que defendem que a flexibilização é uma conseqüência das alterações econômicas e estruturais da economia, refletida nas relações entre o trabalho e o capital.

Nesse sentido, manifesta-se Sérgio Pinto Martins, ao conceituar a flexibilização, no âmbito do Direito do Trabalho, como “*o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de*

---

<sup>31</sup> Ibid. p.30.

<sup>32</sup> URIARTE, Oscar Ermida. **A Flexibilidade**. São Paulo: Editora LTr, 2002. p. 09.

*ordem econômica, tecnológica, política ou social existente na relação entre capital e trabalho.”*<sup>33</sup>

Não obstante, Luiz Carlos Amorim Robortella<sup>34</sup> reconhece que a flexibilização não produziu os resultados esperados no campo da melhoria das condições de vida do trabalhador, já que o desemprego sempre se manteve nos países europeus e não houve elevação dos níveis salariais, que chegaram a se mostrar inferiores se comparados com os percebidos em outras épocas. Entretanto, aponta aspectos positivos na flexibilização, entendendo que os problemas sociais seriam mais graves caso não fosse adotada, tendo em vista a capacidade de gerar ocupações, embora precárias.

Essa constatação, embora vista como positiva pelo autor, constata por si só a precarização gerada pela flexibilização dos direitos trabalhistas e das relações de trabalho, não podendo jamais ser vista através de uma ótica positiva, haja vista que ao Direito do Trabalho não cabe criar postos de trabalho, mas garantir a adequação desses às normas e princípios de proteção ao trabalhador.

Ademais, é falaciosa a tese de que a flexibilização dos direitos trabalhistas criaria novos postos de trabalho, pois temos tão somente uma degradação dos já existentes. É o que aponta o Relatório denominado “*The scope of the employment relationship*”, apresentado por uma comissão de expertos à Conferência Internacional do Trabalho, da OIT, em junho de 2003.<sup>35</sup>

Pelos dados estatísticos colhidos em 84 (oitenta e quatro) países, o Brasil, com dados do ano de 2000, tem 66,6% (sessenta e seis vírgula seis por cento) de empregados, contra 26,4% (vinte e seis vírgula quatro por cento) de empregadores ou trabalhadores por conta própria.

---

<sup>33</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2000. p. 25.

<sup>34</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1994. p. 129-130.

<sup>35</sup> **The Scope of the employment relationship**. Geneva: International Labour Office, 2003. p. 85-90.

Ao analisar os dados supra e compará-los com os de outros países, poder-se-ia constatar que, ou o Brasil é um país empreendedor, onde há uma enorme classe de empresários, ou, como se pretende provar no presente estudo, os trabalhadores, muito embora subordinados, estão sendo levados à condição de “trabalhadores por conta própria”, por imposição dos verdadeiros empregadores.

E assim corroboram os dados, a seguir:

Áustria – 87,2% de empregados;

Bélgica – 82,1% de empregados;

Canadá – 84,7% de empregados;

Dinamarca – 91,2% de empregados;

Espanha – 80,2% de empregados;

França – 89,6% de empregados;

Alemanha – 88,9% de empregados;

Itália – 72,3% de empregados;

Japão – 83,7% de empregados;

Holanda – 89% de empregados;

Nova Zelândia – 80,1% de empregados; e

Reino Unido – 88,4% de empregados.

Assim, temos que os países acima, onde há o maior número de pessoas empregadas, são justamente os que têm a legislação trabalhista mais rígida, como a Alemanha, França, Bélgica e Holanda.

E aqui cabe uma comparação com base nos mesmos dados estatísticos, dessa vez colhidos nos países subdesenvolvidos:

Argentina – 72,3% de empregados;

Chile – 71,3% de empregados;

Costa Rica – 68,8% de empregados;

Hungria – 85,4% de empregados;

Coréia – 62,4% de empregados;

México – 62,7% de empregados;

Uruguai – 71,2% de empregados.

O referido relatório apresentado na Conferência da Organização Internacional do Trabalho aponta justamente no sentido de que a proteção dos direitos trabalhistas em nada prejudica a criação de postos de trabalhos, pelo contrário, de acordo com as experiências de países mais desenvolvidos e nos quais há uma legislação mais rígida, quanto maior a proteção dada aos trabalhadores, maior o percentual de empregados. E ainda, segundo o relatório, baseado nos estudos realizados, “*pode-se dizer que a proteção no empregos não é incompatível com o progresso econômico*”<sup>36</sup>, desmistificando os que afirmam ser a nossa legislação trabalhista ultrapassada, rígida e corporativista, incapaz de cumprir o seu papel diante das transgressões da realidade social e causadora do desemprego.<sup>37</sup>

Assim, não se pode dizer que a simples retirada de direitos faça com que haja aumento no nível de emprego.

Ao contrário, os estudos de caso de países que realizaram alto nível de flexibilização da legislação trabalhista apontam para o inverso.

Segundo aponta Uriarte, o caso clássico é o da Espanha, onde, em 1984, deu-se início a uma flexibilização das leis laborais, quando a taxa de desemprego estava a 10%. Após 10 (dez) anos de flexibilização quase que total da legislação, a taxa de desemprego subiu para 22% (vinte e dois por cento), e a quase totalidade da população economicamente ativa encontrava-se desprotegida. Já em 1997, quando retorna-se a proteção, promovendo-se o contrato de longa duração, o desemprego cai para 18% (dezoito por cento).

O que temos aqui atestado então, é que a flexibilização dos direitos trabalhistas não tem relação com a oferta e o nível de emprego, pois esses últimos,

---

<sup>36</sup> Ibid. p. 19.

<sup>37</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit. p.116-118.

como aponta o economista Marcio Pochmann<sup>38</sup>, alteram-se de acordo com as variáveis macroeconômicas e a generalização das políticas neoliberais em todo o mundo.

Assim, a precarização do trabalho com políticas flexibilizadoras em nada adianta para a elevação do nível de emprego, ao contrário, diminui a renda do trabalhador e as condições laborais, dando ensejo ao trabalho indecente, à insegurança do trabalhador, ao desrespeito aos diplomas protetivos da relação de trabalho e ao próprio Direito do Trabalho pátrio, cujo pilar estrutural é o Princípio da Proteção do Trabalhador.

Nesse sentido, cumpre ressaltar, ademais, que alguns doutrinadores chegam à máxima de contra-argumentar a proteção do Estado nas relações de trabalho no sentido de que se deve conceder a “independência” ao trabalhador, pois, hoje, com o avanço da educação, o trabalhador já estaria apto a defender sozinho seus direitos, configurando-se em crítica à hipossuficiência do trabalhador.

Ora, o trabalhador foi e sempre será hipossuficiente. Isto porque a hipossuficiência não decorre da condição individual do trabalhador, senão da própria natureza jurídica na qual está envolvido. A relação jurídica trabalhista é, por natureza, desigual, estando o empregador, sempre, em posição privilegiada, enquanto que o trabalhador está em posição vulnerável. Assim, a hipossuficiência não deriva das condições individuais do trabalhador, mas na origem da própria natureza da relação jurídica empregatícia, tal qual ocorre nas relações de consumo, onde não há discussão sobre a hipossuficiência do consumidor, que é pressuposta na legislação protetora.

Nesse sentido, cabe a lição de Godinho, ao citar o Princípio da Proteção:

*“Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.”*<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob o fogo cruzado**. São Paulo: Editora Contexto, 1999. p. 47.

<sup>39</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 197-198.

Por fim, antes que passemos aos exemplos de normas flexibilizadoras presentes na própria legislação trabalhista, cabe trazer as classificações dadas pelo referido doutrinador uruguaio e consultor efetivo da Organização Internacional do Trabalho, Oscar Ermida Uriarte:

Quanto à fonte de Direito flexibilizadora:

- a) Flexibilização Heterônoma, que é a imposta unilateralmente pelo Estado, também conhecida como desregulamentação; e
- b) Flexibilização Autônoma, que é a permissão da legislação de que, por meio de acordos ou convenções coletivas, se flexibilize as normas de proteção de trabalho.

Quanto às condições impostas para a flexibilização:

- a) Flexibilidade Incondicional, que é a renúncia pelos trabalhadores de determinados direitos sem uma contraprestação determinada ou exigível; e
- b) Flexibilização Condicionada, na qual a renúncia ou perda dos trabalhadores é compensada em parte pelo empregador ou pelo Estado.

Quanto à matéria ou ao instituto trabalhista:

- a) Flexibilização Interna, que é a que tem relação com os aspectos de uma relação de trabalho preexistente; e
- b) Flexibilização Externa, que é a que cria novas formas de contratação ou extinção de direitos, com menos encargos, ônus ou deveres, podendo ser subdividida em:

- b.1) Flexibilização Externa de Entrada, onde se flexibiliza as formas contratuais de trabalho, tornando-as mais precárias; e
- b.2) Flexibilização Externa de Saída, onde se facilita a dispensa dos trabalhadores.

Quanto à juridicidade da flexibilização:

- a) Flexibilização Jurídica, que é aquela regulada pela legislação; e
- b) Flexibilização de Fato, que é quando os empregadores, unilateralmente, calculam os riscos e os assumem impondo a redução de direitos e benefícios aos trabalhadores.

Feitas estas classificações, passamos, então, a análise individual e exemplificativa que cada uma dessas formas assumem dentro da legislação brasileira.

## **2.2 A Flexibilização no Direito do Trabalho Brasileiro**

A flexibilização interna diz respeito aos aspectos de uma relação de trabalho preexistente, constituída a partir de um contrato de trabalho padrão, respeitando, *a priori*, todos os requisitos legais, tais como a duração da jornada, os intervalos intra e interjornadas, dentre outros.

Aqui, traremos uma série de exemplos, dentre os quais o trabalho a tempo parcial, trazido pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, e inserido na CLT em seu art. 58-A, tipificando-o como “*aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais.*”

Cumpra ressaltar que o regime mencionado não abrange, é claro, os empregados que tenham jornada especial, reduzida por força de norma jurídica própria, como por exemplo, os radiologistas.

Ademais, o regime em exame submete-se a certas regras jurídicas específicas, quais sejam:

- a) a proporcionalidade salarial, tratada no §1º do referido artigo;
- b) as férias anuais remuneradas, disciplinadas no novo art. 130-A, incluído pela mesma medida provisória, que estabelece que o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas até 25 (vinte e cinco horas); 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas; 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas; 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas; 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas; e 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas; e
- c) a vedação à extrapolação da jornada de trabalho, também acrescida pela MP nº. 2.164-41, disposta no parágrafo 4º do art. 59 da CLT, da seguinte forma: *“Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.”*

Por fim, vale frisar que, por força do parágrafo 2º do referido art. 58-A, a alteração contratual em questão só poderá ser feita mediante negociação coletiva e de acordo com o pactuado nesse instrumento.

Continuando o estudo da flexibilização interna, temos o regime de compensação de jornada, popularmente conhecido como Banco de Horas, criado pelo art. 6º da Lei nº. 9.601/98, que dá nova redação ao parágrafo 2º do art. 59 da CLT, dispondo da seguinte forma:



*“Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.”*

Dessa forma, se forem desrespeitados quaisquer dos requisitos de validade do regime compensatório de jornada, como, por exemplo, a pactuação coletiva formal autorizando a nova figura jurídica, qualquer excesso na jornada será pago como horas extraordinárias, na forma do disposto no art. 7º, inciso XVI da Constituição Federal de 1988.

Ambos os institutos acima expostos estavam previstos também no texto constitucional, em seu art. 7º, inciso XIII, que estipula *“a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”* (grifo nosso)

Também prevê a Constituição Federal, no mesmo art., inciso XIV, a modificação da jornada para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento por negociação coletiva.

Finalmente, em seu inciso VI, a Carta Magna autoriza a redutibilidade salarial, desde que aprovada em convenção ou acordo coletivo, configurando, assim, exceção ao disposto no *caput* do art. 468 da CLT, segundo o qual: *“nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”* e ferindo um dos princípios basilares de Direito do Trabalho, o da Inalterabilidade Contratual Lesiva, representando drástica forma de flexibilização de um dos direitos mais importantes conquistados pelos trabalhadores.

Já a flexibilização externa cria novas formas de contratação, ou melhor dizendo, de extinção de direitos, e aqui temos, como dito anteriormente, uma subdivisão em flexibilização externa de entrada e flexibilização externa de saída.

A flexibilização externa de entrada exemplifica-se a partir de alguns institutos já tratados anteriormente, tais como o Contrato de Safra, permitido através do art. 14 da Lei nº. 5.889, de 08 de junho de 1973; o Contrato por Obra Certa, pela Lei nº. 2.959, de 17 de novembro de 1956; o Contrato de Aprendizagem, disposto no §1º do art. 4º do Decreto nº. 31.546, de 06 de outubro de 1952, posteriormente revogado pelo art. 34 do Decreto 5.598 de 1º de dezembro de 2005; e, principalmente, o Trabalho Temporário, instituído pela Lei nº. 6.019/74 e o Trabalho por Prazo Determinado, permitido por Lei de nº. 9.601/98, regulamentando o disposto no parágrafo 2º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Não obstante, a flexibilização externa de saída, acentua-se após a sanção da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, que criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviços – FGTS, hoje regido pela Lei nº. 8.036, de 11 de maio de 1990, que revogou a anterior.

A criação do FGTS revogou a antiga ordem celetista, cuja determinação, nas palavras de Godinho, “*impunha forte contingenciamento à vontade empresarial quanto à ruptura desmotivada do contrato de emprego.*”<sup>40</sup>

Isto porque previa, em seus artigos 477 e 478, *caput*, hoje tacitamente revogados, crescentes indenizações em virtude do tempo de serviço, em situações de dispensas imotivadas de empregados contratados há menos de 10 (dez) anos. Dispunha, ademais, em seu antigo art. 492, que após 10 (dez) anos de serviço junto ao mesmo empregador, o empregado adquiria estabilidade no emprego – prazo que foi reduzido para efetivos 9 (nove) anos de serviço, pelo antigo Enunciado 26 do TST.

Dessa forma, a instauração do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e sua posterior “universalidade”, dada pela Constituição Federal de 1988 (art. 7º, incisos I e III c/c art. 10, II, ADCT), não apenas retira os limites jurídicos dados às dispensas imotivadas, como também acaba com a estabilidade adquirida pelos empregados contratados há mais de nove anos pelo mesmo empregador, criando situação de real

---

<sup>40</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 1110.

instabilidade e medo dos empregados face a seus empregos, haja vista que podem perdê-los a qualquer tempo, sem justa causa, mediante o recebimento de míseros 40% (quarenta por cento) de multa, calculados sobre os valores depositados em conta vinculada ao FGTS.

E aqui, cabe citar com brilhantismo a conclusão dada por Maurício Godinho Delgado ao tema:

*“De todo modo, independentemente da eficácia que se atribua à Carta de 1988 neste tema, está claro que a nova Constituição abriu uma fase de transição jurídica no que concerne ao tratamento deferido à ruptura contratual no Direito brasileiro. E, nesta transição, a ótica estritamente individualista e anti-social, que prega a viabilidade jurídica da dispensa sem um mínimo de motivação socialmente aceitável, defendendo a dispensa como direito potestativo empresarial, portanto, é que se coloca em franco questionamento e desgaste jurídicos.”<sup>41</sup>*

Dando prosseguimento ao estudo da flexibilização da legislação brasileira no que tange aos direitos trabalhistas, podemos falar ainda em flexibilização indireta e flexibilização fática.

A flexibilização indireta ocorre por modificações nas leis processuais que geram a flexibilização dos direitos. No Brasil, temos como exemplo, a criação das Conciliações de Conciliação Prévia, através da Lei nº. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, alterando o art. 876 da CLT e inserindo os artigos 625-A; 625-B; 625-C; 625-D; 625-E; 625-F; 625-G; 625-H; e 877-A; instituindo comissões de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, às quais serão submetidas quaisquer demandas de natureza trabalhista, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, sem que se precise instaurar reclamação trabalhista, pela via judicial.

A crítica que se faz aqui é que, atualmente, este mecanismo vem sendo utilizado com o único intuito de reduzir as verbas rescisórias do trabalhador, impedindo, ou tentando impedir, o acesso ao Poder Judiciário.

Finalizando este capítulo, resta tratar da flexibilização fática, evidenciada por um crescimento da utilização de cooperativas de mão-de-obra, apoiadas no

---

<sup>41</sup> Ibid. p. 1117.

parágrafo único do art. 442 da CLT, acrescido pela Lei nº. 8.949, de 09 de dezembro de 1994, *in verbis*:

*“Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.”*

Aqui, cabe ressaltar a análise de Carelli para o tema:

*“Trata-se, porém, de nítida fraude e que não tem abrigo no sistema jurídico nacional. Isto porque tal artigo deve ser entendido não isoladamente, mas em consonância com toda a lei em que está inserido, e com as próprias normas constitucionais que tratam do Direito do Trabalho.”<sup>42</sup>*

Assim, temos mais um exemplo de burla aos direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados, configurando claro caso de nulidade, de acordo com o art. 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que declara como nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos naquela própria legislação.

E damos por finalizado este breve estudo do panorama das relações de trabalho atuais no Brasil, o que, de acordo com o exposto, é extremamente flexibilizado, gerando uma crescente degradação dos postos de trabalho, dada a utilização cada vez mais recorrente das formas atípicas de trabalho.

Dando continuidade ao presente trabalho, no item que se segue daremos ênfase às consequências reais das transformações que vem sofrendo o Direito do Trabalho no Brasil, ou seja, de que forma esta crescente flexibilização das garantias laborais, associada à utilização da terceirização de forma equivocada, influencia as relações de trabalho e o próprio trabalhador em nosso país.

---

<sup>42</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit. p. 160-161.

## 2.3 Flexibilização, Precarização e Terceirização

Dentre as mais diversas formas de flexibilização e, por assim dizer, de redução dos direitos trabalhistas, a opção que vem se concretizando com mais força no país é pela terceirização, de forma a enfrentar o apelo do novo modelo de produção, estudado no início do presente trabalho.

Como bem analisa Antunes:

*“Neste contexto histórico, a flexibilização e a precarização do trabalho se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações. O curto prazo impõe processos ágeis de produção e de trabalho e, para tal, é indispensável contar com trabalhadores que se submetam a quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às rápidas mudanças. A mesma lógica que incentiva a permanente inovação no campo da tecnologia atinge a força de trabalho de forma impiedosa, transformando rapidamente os homens que trabalham em obsoletos e descartáveis, homens que devem ser ‘superados’ e substituídos por outros ‘novos’ e ‘modernos’, isto é, flexíveis. É o tempo de novos (dês)empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato e, dentre elas, a terceirização/subcontratação ocupa o lugar de destaque.”<sup>43</sup>*

Como vimos no item 1.2, a real terceirização não é sequer instituto próprio do Direito do Trabalho, senão da Administração. Isso porque não se trata de fornecimento de mão-de-obra, mas de repasse de serviços ou atividade que sejam de especialidade da empresa terceirizada, que dispõe de tecnologia e equipamentos específicos, superiores aos da empresa tomadora, garantindo maiores níveis de qualidade e produtividade.

O que trataremos aqui, portanto, é do uso do fornecimento de mão-de-obra travestido de terceirização, gerador da uma série de problemas nas relações de trabalho, usado com o intuito de reduzir custos.

Como bem acentua Marcelino:

*“Como só é possível extrair mais-valia de trabalho vivo, rebaixar salários por meio da terceirização de atividades é uma forma de*

---

<sup>43</sup> ANTUNES, Ricardo. Op. cit. p.26.

*exploração renovada dentro do capitalismo. Além do prolongamento da jornada de trabalho e do aumento da produtividade por meio da automação e da inserção da maquinaria, o capitalismo reduz ainda mais a remuneração em forma de salários, destinada à subsistência e reprodução da força de trabalho.”<sup>44</sup>*

Assim, o trabalho passa a ser tratado não mais como uma relação, mas como uma mercadoria. O trabalhador passa a ser mero custo de produção, a ser vendido pelo preço de mercado, chegando a limites extremos de valorização ínfima.

Nesse sentido, ao verificarem a utilização danosa da terceirização para com o sistema protetor trabalhista, Ângela Borges e Maria da Graça Druck realizaram a seguinte crítica:

*“Com efeito, a forma que vem assumindo esse processo (de terceirização), bem como as conseqüências negativas que ele engendra sobre o mercado de trabalho, evidenciam a fragilidade da regulação (nos planos jurídico, político e institucional) do uso da força de trabalho pelo capital, no Brasil. Com isto, expõe a incapacidade do Estado Brasileiro para proteger, minimamente, os trabalhadores dos padrões de exploração adotados pelo capital que, neste âmbito, goza de quase absoluta liberdade.”<sup>45</sup>*

A segunda autora, em outra obra, analisa as características dos programas de “qualidade” aplicados pelas empresas ao longo dos anos 90, dentre as quais, ela cita: a desintegração da força de trabalho; a dispersão dos trabalhadores; o enfraquecimento das suas identidades sociais; a precarização do emprego, do trabalho e da vida, como conseqüências da terceirização.<sup>46</sup>

Ademais, a autora, já no fim da década de 90, dividiu em enunciados as hipóteses e justificativas às quais devemos estar atentos para o estudo do fenômeno em tela, quais sejam:

*“I. é a prática que mais tem se difundido na atividade industrial e também em outras áreas (serviços, comércio, setor público e outros) nestes últimos anos;*

---

<sup>44</sup> MARCELINO, Paula Regina Pereira. Op. cit. p. 30.

<sup>45</sup> BORGES, Ângela e DRUCK, Maria da Graça. **Crise Global, terceirização e exclusão no mundo do trabalho**. In Caderno CRH, nº19. Salvador: Centro de Recursos Humanos/Universidade Federal da Bahia, 1993. p. 41.

<sup>46</sup> DRUCK, Maria da Graça. Op. cit. p. 127.

*II. além da rapidez no seu crescimento, detecta-se uma mudança qualitativa fundamental, qual seja: intensifica-se a terceirização não somente de serviços de apoio, considerados como atividades periféricas (alimentação, transporte, vigilância etc), mas também atingindo as atividades nucleares/centrais da empresa, como a produção e manutenção;*

*III. é o processo que torna mais visíveis as transformações do espaço fabril e da cultura fabril, através de um movimento de desintegração dos coletivos de trabalho;*

*IV. as implicações para o mercado de trabalho já começaram a ser observadas, agravando as suas características estruturais, como segmentação, fragmentação, desorganização, informalização;*

*V. as conseqüências políticas, no plano da ação coletiva, principalmente dos sindicatos, têm sido a de fragilizar cada vez mais as representações e as práticas sindicais, reforçando as identidades corporativas em prejuízo das identidades de classe, enfraquecendo os laços de solidariedade entre os trabalhadores, estimulando a sua desunião, a sua dispersão e a concorrência entre eles;*

*VI. no caso da região estudada – a Bahia –, as características estruturais do mercado de trabalho e as dificuldades da ação coletiva, do movimento sindical e social organizado tornam-se ainda mais problemáticas, com a desestruturação e a desintegração da força de trabalho provocadas pelo processo de terceirização. Situada na região Nordeste, onde se radicalizam as linhas mais gerais da estrutura e das formas de trabalho típicas do Brasil, é possível afirmar que a Bahia, ao viver hoje os resultados concretos destas práticas de gestão, pode ser considerada como referência para as tendências que já se anunciam em outras regiões do país, inclusive na mais desenvolvida, como é o caso de São Paulo.”<sup>47</sup>*

Assim, ao tratarmos das formas de precarização oriundas da terceirização e flexibilização dos direitos trabalhistas, utilizaremos a divisão feita por Carelli em sua obra, qual seja, a subtração de direitos dos trabalhadores intermediados, com relação aos que deteriam caso fossem diretamente contratados; a fragmentação da classe trabalhadora, com perda do poder organizativo coletivo dos trabalhadores; e a degradação do meio ambiente laboral, com maior probabilidade de acidentes de trabalho e menor proteção face aos riscos ambientais do trabalho.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Ibid. p. 128-129.

<sup>48</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit. p. 167-168.

### 2.3.1 A subtração de direitos dos trabalhadores intermediários

Primeiramente, devemos nos ater ao fato de que o fornecimento de mão-de-obra, prática cada vez mais corrente do empresariado brasileiro, chamada erroneamente de “terceirização”, haja vista a sua ilegalidade, serve exclusivamente para a redução de custos.

Isto porque, na real terceirização, a intermediação de serviços gera mais despesa à tomadora do que se esta estivesse contratando seus próprios empregadores, pois essa teria que arcar com às contraprestações devidas aos trabalhadores subcontratados e com o lucro da intermediadora.

Até porque, na terceirização de fato, o que se objetiva é a maior produtividade e perfeição técnica, não a mera redução de custos de produção.

Posteriormente, cabe análise da formulação dada por Wilson Alves Polônio, quanto aos custos da contratação direta de um trabalhador. Segundo o autor, em um processo real de terceirização, os encargos sociais (INSS, Incra, Sebrae, dentre outros), ainda que não sejam recolhidos pelo tomador como contribuinte, devem ser repassados à empresa contratada, sob pena de elisão fiscal. Assim, para que se consiga atender ao real interesse da implementação do processo de terceirização como é feito no Brasil, isto é, a redução de custos, os cortes só podem ser feitos nas verbas trabalhistas (FGTS, Férias, 1/3 proporcional, 13º salário, dentre outras), ou seja, nos benefícios diretos do empregado, os quais configuram pagamento pelos serviços por ele prestado.

Dessa forma, segundo o economista Márcio Pochmman<sup>49</sup>, em entrevista recente, estima-se que entre autônomos, cooperados, terceirizados e gente que trabalha por conta própria, existam cerca de 27 milhões de brasileiros que não

---

<sup>49</sup> MACHADO, Milla. **Terceirização Precarizadora – Quem ganha e quem perde**. [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <rodrigo@prt1.mpt.gov.br> em 17 out. 2008.



sabem mais o que é Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) ou acesso aos benefícios previdenciários.

Segundo o juiz do Trabalho da 3ª Região (MG), Marco Túlio Viana, ao tratar da terceirização:

*“Este é um fenômeno do mundo moderno, imposto pelas novas realidades econômicas, mas que no Brasil, especialmente, tem servido apenas para flexibilização dos custos da mão-de-obra com a redução ou eliminação dos encargos sociais, trabalhistas e previdenciários, gerando um ciclo vicioso de redução de salários e precarização das relações de trabalho”*<sup>50</sup>

Nesse sentido, corroboram os dados de uma pesquisa realizada pelo DIEESE, entre outubro e dezembro de 1992, em 40 (quarenta) empresas de diversos ramos econômicos e instaladas na região sudeste do país, que revelou que em 67,5% das empresas os níveis salariais nas subcontratadas eram bem inferiores aos da empresa contratante. Em 72,5% dos casos os benefícios sociais eram também menores que os praticados pelas contratantes. Além disso, em 32,5% das empresas, a terceirização estava associada à ausência de equipamentos de proteção individual, menor segurança e maior insalubridade.<sup>51</sup>

Ademais, ainda de acordo com a pesquisa, houve diminuição de 17,5% da qualificação do trabalho. Em contrapartida, aumentou-se em 7,5% o número de trabalhadores sem registro e houve perda de 5% da representação sindical. Só para fechar estes números, o DIEESE observou em 5% das empresas analisadas, extensão da jornada de trabalho dos terceirizados.

Comentando esses dados, posicionou-se Giovanni Alves:

*“Deste modo, a terceirização tem permitido às empresas contratantes livrarem-se dos encargos sociais e legais, além de não repassarem as conquistas dos acordos coletivos aos trabalhadores das empresas contratadas. Ela surge como estratégia de redução de custos de produção que atinge, de modo irruptivo, o mundo do trabalho.”*<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Loc. cit.

<sup>51</sup> DIEESE – Departamento Intersindical de Estudos Econômicos. **Os trabalhadores frente a terceirização**. São Paulo: Pesquisa DIEESE, 1993. p.7.

<sup>52</sup> ALVES, Giovanni. Op. cit. p.269.

Nesse sentido, a Central Única dos Trabalhadores – CUT<sup>53</sup> elaborou uma tabela ilustrando o que o contrato por tempo determinado – utilizado nas contratações de terceiros – significa em termos de precarização do trabalho, a seguir:

<b>Tabela IV: Comparativo entre verbas rescisórias</b>						
<b>Contrato por prazo indeterminado e contrato por prazo determinado (Salário = R\$ 1.000,00)</b>						
<b>Parcelas:</b>	<b>Duração do Contrato</b>					
	6 meses		1 ano		2 anos	
	Contrato Normal	Contrato Temporário	Contrato Normal	Contrato Temporário	Contrato Normal	Contrato Temporário
Aviso Prévio	1.000,00	Não há	1.000,00	Não há	1.000,00	Não há
FGTS	480,00	120,00	960,00	240,00	1.920,00	480,00
Multa: 40% do FGTS	192,00	Não há	384,00	Não há	768,00	Não há
13º Salário	500,00	500,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Férias + 1/3	666,00	666,00	1.333,00	1.333,00	1.333,00	1.333,00
Total	2.838,00	1.286,00	4.677,00	2.573,00	6.021,00	2.813,00

Todos esses dados relativos à subtração de direitos trabalhistas são corroborados pelos números do Ministério Público do Trabalho, pois, do total de ações ajuizadas no período compreendido entre 1992 e 2004 pela Procuradoria Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, 48,2% (quarenta e oito vírgula dois por cento) são relacionados com o tema, sendo, de longe, a irregularidade mais apontada, ratificando a sua condição de precarizadora do trabalho humano.<sup>54</sup>

<sup>53</sup> Secretaria de Política Sindical. **Precarização e Leis do Trabalho**. São Paulo: CUT, 2001.

<sup>54</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís; PÉRISSÉ, Paulo Guilherme Santos. **Ministério Público do Trabalho e Tutela Judicial Coletiva**. Brasília: ESMPU, 2007. p.62

Paula Regina Pereira Marcelino, ao realizar um estudo da terceirização dentro da Honda do Brasil, onde, no setor de logística, os empregados terceirizados são fornecidos pela LSL, verificou que:

*“O processo de precarização provocado pela terceirização na LSL refere-se diretamente ao desnível salarial em relação aos funcionários da Honda. Isso porque, quanto aos chamados benefícios trabalhistas, embora não sejam exatamente iguais, não há grandes diferenciações entre as duas empresas. Ambas fornecem, com uma parcela de desconto em folha de pagamento: transporte, alimentação, convênio médico e odontológico (apara funcionários e dependentes, de acordo com a opção do trabalhador), seguro de vida e a PLR. Tanto o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas quanto o SEAAC de Americana, cada um a seu modo, pleiteiam que essas condições sejam igualadas em todas as empresas onde haja terceirização. Este último, no entanto, já parte do pressuposto de que como são duas empresas, não há nenhuma obrigação legal ou moral de igualar benefícios ou salários.”<sup>55</sup>*

Da mesma forma, Maria da Graça Druck, ao realizar pesquisa quanto à terceirização realizada na indústria petroquímica do complexo de Camaçari – BA, também constatou a precarização das condições de trabalho dos chamados “terceirizados”:

*“Os trabalhadores de terceiras ou subcontratados nas empresas químicas e petroquímicas vivem em condições muito precárias de trabalho. Em geral, desprovidos de uma série de direitos, nem sempre com a cobertura da legislação trabalhista, com salários menores, menor qualificação, instáveis, muitos sem carteira de trabalho assinada; constituem uma ‘categoria inferior’ são tratados como de ‘segunda categoria’, não somente pelas chefias e supervisores, mas, em muitos casos, até mesmo pelos trabalhadores fordistas, que integram a ‘elite’ da fábrica.”<sup>56</sup>*

E nas últimas linhas já vemos apontado o estudo do próximo subitem, qual seja, a fragmentação da classe trabalhadora.

---

<sup>55</sup> MARCELINO, Paula Regina Pereira. Op. cit. p. 181-182.

<sup>56</sup> DRUCK, Maria da Graça. Op. cit. p. 225.

### 2.3.2 A fragmentação da classe trabalhadora

O segundo efeito trazido pela intermediação de mão-de-obra travestida de terceirização é a fragmentação da classe trabalhadora dentro das empresas, causando o enfraquecimento da representatividade sindical.

Isto porque, no Brasil, a organização sindical é dividida por categoria, baseada na atividade econômica do empregador.

Os empregados terceirizados estão representados de acordo com a atividade econômica da empresa com a qual firma o contrato e não da tomadora de serviços.

Nesse contexto, acentua Carelli, que:

*“as negociações se tornam cada vez mais difíceis, pois os sindicatos, principalmente aqueles que têm pouca representatividade, em termos numéricos, dentro da empresa, não têm nenhum poder de barganha. Já o sindicato dos empregados da empresa, por não ter a representação de todo o pessoal que trabalha na empresa, vê, da mesma forma, seu poder diminuído.”<sup>57</sup>*

Assim, a enorme diversidade de sindicatos profissionais acaba por gerar uma desunião dos trabalhadores por eles representados, pois estes passam a defender direitos diversos e em condições diferenciadas, com resultados cada vez mais incertos, aumentando ainda mais os níveis de precarização das condições de labor.

E aqui continua Druck, com relação ao citado no final do item 2.3.1:

*“Este processo tem sérias implicações sobre a relação dos trabalhadores entre si e com o trabalho, determinando novas desigualdades sociais. E, geral, extremamente frágeis, à medida que a referência deixa de ser coletiva ou sustentada em coletivo de trabalhadores e passa a ser individual, fragmentada, alimentada e incentivada pela solidão do mercado.”<sup>58</sup>*

---

<sup>57</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit. p. 177.

<sup>58</sup> DRUCK, Maria da Graça. Op. cit. p. 227.

Esta divisão que se cria entre os empregados, se dá tanto no âmbito da representação sindical, prejudicando a formação de acordos entre os sindicatos e a empresa, quanto no âmbito interno da própria empresa.

A diferenciação entre empregados contratados e terceirizados acaba por criar “castas” de trabalhadores convivendo dentro de um mesmo ambiente laboral.

Este talvez seja o maior prejuízo dos trabalhadores terceirizados, a discriminação sofrida pelo operário terceirizado ante os demais.

Segundo Pochmann:

*“A geração de ocupações com baixa qualidade (atípica, irregular, parcial), que no padrão sistêmico de integração social estaria associada à exclusão relativa do modelo geral de emprego regular e de boa qualidade, surge como exemplo de incorporação economicamente possível. Dessa forma, distanciam-se as possibilidades de estabelecimento de um patamar de cidadania desejada.”<sup>59</sup>*

Trata o autor que a própria existência das formas atípicas de trabalho gera preconceito frente à sociedade de uma forma geral.

Aqui, cabe observar de que forma essa discriminação social entra dentro das empresas, de forma a segregar empregados que trabalham lado a lado, intensificando a precarização das relações de trabalho oriundas de processos de terceirização.

Como bem analisa Druck:

*“Cria-se uma divisão entre eles, os de primeira e os de segunda categoria, impossibilitando uma convivência social e mesmo de identidade de classe entre os operários, desestruturando os coletivos de trabalho e excluindo a maioria deles dos ‘privilégios’ que o emprego estável oferece. São os ‘excluídos’ no mundo do trabalho.”<sup>60</sup>*

Muitas vezes essa segregação é feita a partir da delimitação de espaços físicos para os funcionários terceirizados, noutras, faz-se através de diferenciações no uniforme ou nos crachás.

---

<sup>59</sup> POCHMANN, Marcio. Op. cit. p. 21.

<sup>60</sup> DRUCK, Maria da Graça. Op. cit. p. 126.

No referido estudo realizado pela socióloga Paula Regina Marcelino<sup>61</sup>, ao entrevistar aos trabalhadores terceirizados dos serviços de logística na Honda, a autora pode identificar a discriminação por quase a totalidade dos trabalhadores como o efeito mais perverso da prática em tela.

Isso porque, muito embora desde o início do processo de terceirização os funcionários da Honda e da LSL pudessem ser diferenciados pela cor do boné, foi após uma greve específica dos funcionários da LSL, ocorrida em 1999, que a situação se agravou, haja vista que estes passaram a usar uma calça azul. Segundo a autora, *“uma das reivindicações dessa greve era justamente que os funcionários da LSL fossem reconhecidos como metalúrgicos.”* E continua: *“na opinião de vários dos entrevistados, essa diferenciação dos uniformes foi feita para que eles tomassem consciência de que metalúrgico é uma coisa e funcionário da logística é outra.”*

Ademais, em várias entrevistas, a autora observou a discriminação dos funcionários da Honda para com os da LSL, gerando a criação de castas de trabalhadores, com funções semelhantes, mas chefias e salários diferenciados. Assim, *“o desejo de ser contratado diretamente pela Honda passa pela questão salarial, mas passa também pela necessidade de ser tratado de outra forma, pelo resgate da sua dignidade de trabalhador.”*<sup>62</sup>

E ainda, quanto a delimitação de espaço, Marcelino observou que *“embora todos os trabalhadores utilizem o mesmo refeitório, há como que territórios marcados para cada tipo de funcionário. Assim, os trabalhadores da LSL não se misturam, normalmente, com os funcionários da Honda.”*<sup>63</sup>

Carelli<sup>64</sup>, em sua obra, nos traz um outro exemplo de segregação em termos de delimitação física do espaço laboral, que é encontrado no estabelecimento do Carrefour Comércio e Indústria Ltda, situada em São João do Meriti/RJ, onde

---

<sup>61</sup> MARCELINO, Paula Regina Pereira. Op. cit. p. 189.

<sup>62</sup> Ibid. p. 192.

<sup>63</sup> Ibid. p. 196.

<sup>64</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit. p. 208.

funciona um depósito de mercadorias. Segundo o autor, foi confiada a uma empresa especializada em logística a administração de todo o depósito, e os empregados do Carrefour ficaram responsáveis pela negociação com os fornecedores. Dessa forma, os empregados terceirizados ficam no primeiro andar, onde funciona o depósito, e no segundo andar ficam os vendedores, empregados do Carrefour, que realizam a negociação.

Temos portanto, nas palavras de Carelli, uma *“separação total, já que entre os locais delimitados fica a segurança contratada pelo Carrefour, que impede a ‘mistura’ entre os trabalhadores de cada lado”* E na sequência, observamos a outra forma de segregação supra: *“que são identificados por meio de crachás, sendo aqueles dos empregados terceirizados crachás eletrônicos, e os dos empregados terceirizados crachás ‘provisórios’ nos quais é estampada a denominação ‘Terceirizados’, bem destacada em vermelho.”*

Dessa forma, a precarização das relações de trabalho se dá no sentido de menosprezar os trabalhadores contratados por empresa intermediadora, pois a distinção entre “efetivos” e “terceirizados” não se faz como mera distribuição de funções, mas como geradora de “categorias” de trabalhadores dentro da empresa, com *status* que variam de acordo com a sua contratação efetiva ou através de outra empresa. Ou seja, os terceirizados são rebaixados a “castas” inferiores, discriminados dentro do próprio local de trabalho.

Algumas vezes esta situação é criada por imposição da própria empresa, como é o caso citado pelo mesmo autor, conforme inspeção realizada em estabelecimento do Banco Citibank, no Rio de Janeiro, onde toda a gama de “não efetivos” são rotulados de “externos”, sendo subordinados a empregados do banco.<sup>65</sup>

Carelli nos traz, ainda, um outro exemplo de discriminação feito por algumas empresas, que permitem o uso do refeitório tão somente para os empregados efetivos, *“existindo casos em que os ‘terceirizados’ são obrigados a trazer suas próprias refeições, em ‘quentinhas’ ou ‘marmitas’, e comê-las junto ao meio-fio da*

---

<sup>65</sup> Ibid. p. 210.

rua.”, situação presenciada pelo próprio autor, quando de atuação como Auditor-Fiscal do Trabalho em Goiânia/GO.<sup>66</sup>

Maria da Graça Druck, ao realizar já referida pesquisa no Complexo Petroquímico de Camaçari (Copec), se manifestou da seguinte forma no que tange a discriminação sofrida pelos funcionários terceirizados destas empresas:

*“No plano do espaço fabril, que é objeto maior desta pesquisa, a (des)fordização tem implicado uma redefinição do local de trabalho – da fábrica –, questionando a cultura fabril predominante e conformando novas culturas do trabalho. A terceirização, ao dividir, desintegrar, diferenciar e fragmentar o trabalho e a própria fábrica, vai criando um ‘fosso’ entre uma cultura dos trabalhadores que permanecem contratados como efetivos na empresa e uma cultura dos subcontratados, que tem como forte componente, dadas as condições precárias a que são submetidos, a informalidade. Trabalhadores que são apartados dos demais, com os quais trabalham lado a lado e, muitas vezes, realizando a mesma função, mas que são considerados de segunda categoria (os desclassificados), desprovidos de um estatuto e de direitos elementares que o trabalho assalariado deveria garantir.”<sup>67</sup>*

E esta situação de total descomprometimento do empregador para com os empregados subcontratados acaba por gerar uma insegurança, causadora de grande *stress* para esses trabalhadores, vindo a afetar não somente as relações de trabalho e a própria produtividade, mas também a saúde do operário, e também a sua vida social, que passa por situações de constrangimento perante os demais, empregados efetivos, como vimos.

Destarte, vê-se que o processo de exclusão social a que são submetidos os trabalhadores intermediados gera transtornos não somente dentro do local de trabalho, alastrando-se para a vida social e para a saúde física e mental desses empregados, tendo conseqüências ainda mais amplas e desastrosas.

Por fim, resta analisarmos a última forma de precarização oriunda da prática de terceirização no Brasil, a degradação do meio ambiente laboral, gerando uma maior probabilidade de acidentes de trabalho e menor proteção face aos riscos ambientais do trabalho.

---

<sup>66</sup> Ibid. p. 213.

<sup>67</sup> DRUCK, Maria da Graça. Op. cit. p. 227.



### 2.3.3 A degradação do Meio Ambiente Laboral

As terceirizações implementadas de forma errônea, como ocorre com a maioria delas no Brasil, além de provocarem uma grande diminuição dos direitos trabalhistas e a fragmentação da classe trabalhadora, remetem a outras ilegalidades, como o descumprimento de normas de saúde e segurança, gerando uma precarização também do ambiente de trabalho.

Esta questão é decorrente daquela levantada no item 2.3.1, haja vista que os sindicatos com pouca representatividade em termos numéricos, não têm força necessária para requererem adequação aos critérios de segurança e saúde necessários aos trabalhadores, cuja proteção é onerosa e altamente técnica.

Dessa forma, análises concretas, realizadas em diversos setores econômicos de diferentes regiões do país, têm revelado uma dimensão real dos resultados da terceirização, ou seja, a predominância de uma precarização crescente na produção, no trabalho, no emprego e nas condições de vida e de saúde dos trabalhadores. E a partir de uma análise comparativa das estatísticas sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais vêm conseguindo demonstrar os efeitos negativos da terceirização.

E esta falta de representatividade acarreta ainda um outro problema, que é a falta de informação acerca dos acidentes de trabalho sofridos pelos terceirizados, sob a alegação de que o trabalhador acidentado não estaria devidamente representado por sindicato. Assim, como bem coloca Carelli, “*Não tendo nenhuma entidade conhecimento total das situações de risco existentes na empresa, nada poderá fazer quanto à prevenção de futuros acidentes.*”<sup>68</sup>

Uma segunda dificuldade é que, no Brasil, a comunicação à Previdência Social da ocorrência de acidente de trabalho ou doença profissional depende basicamente da empresa, sendo realizada através da emissão da Comunicação de

---

<sup>68</sup> Ob. cit, p. 181.

Acidente de Trabalho - CAT. Entretanto, as empresas brasileiras têm resistido em emitir a CAT e, esta notificação, em geral, somente ocorre quando os agravos à saúde são já irreparáveis e o trabalhador considerado incapaz para o trabalho e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência.

Cabe citar ainda, o fato de que, em nosso país, a principal fonte de dados estatísticos sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais são as informações fornecidas pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS). Esses dados oficiais referem-se apenas aos eventos registrados e ocorridos entre os trabalhadores segurados (contratos). Portanto, não estão incluídos os acidentes ocorridos com os trabalhadores do setor denominado informal, que representam, como vimos, mais da metade da população economicamente ativa.

Como bem assinalam Borges e Franco, ao estudarem o problema na indústria petroquímica:

*“O processo de terceirização tem aumentado a invisibilidade dos acidentes e doenças ocupacionais e a desproteção dos trabalhadores vitimados, revelando ser não apenas um processo de transferência de atividades entre empresas e setores da economia, no bojo de uma nova divisão do trabalho, mas também uma transferência de riscos e de responsabilidades – sobre a segurança e saúde dos trabalhadores – das empresas petroquímicas para as subcontratadas.”*<sup>69</sup>

Na realidade, com a terceirização, as empresas contratantes passaram a notificar apenas os agravos ocorridos entre os empregados do quadro próprio e, em geral, a registrar apenas os casos mais graves. Os acidentes e doenças profissionais que envolvem os trabalhadores das empresas subcontratadas não são considerados pela contratante e, em geral, nunca são notificados à Previdência Social.

Uma pesquisa do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, realizada em 12 (doze) empresas da região, constatou que em 42% (quarenta e dois por cento) dos

---

<sup>69</sup> BORGES, A.; FRANCO, A. **Mudanças de gestão: para além dos muros da fábrica.** In FRANCO, T. (org.). Trabalho, Riscos Ambientais e Meio Ambiente: Rumo ao Desenvolvimento Sustentável?. Salvador: Editora EDUFBA, 1997. p. 63-116.

casos a terceirização tinha resultado em deterioração das condições de segurança e saúde no trabalho.<sup>70</sup>

Da mesma forma, o relatório denominado "*Segurança do Trabalho em Instalações Petrolíferas no Mar e Assuntos Conexos*", da Organização Internacional do Trabalho (OIT), revela que os trabalhadores terceirizados chegam a representar dois terços a três quartos do total da mão de obra ocupada nas plataformas. Em relação à frequência dos acidentes de trabalho, segundo a OIT, a maioria das análises estatísticas revela uma incidência muito maior entre os trabalhadores terceirizados. Dentre as causas para isto é citado o fato de estes trabalhadores realizarem a maioria das atividades mais perigosas ao mesmo tempo em que possuem tanto menor capacitação e treinamento, como desfrutam menos direitos quando comparados com os trabalhadores diretos das empresas, tendo isto diversas implicações em termos de segurança.<sup>71</sup>

Corroboram com as informações dadas pelo relatório, os dados apresentados por Carelli<sup>72</sup> em sua obra, colhidos da Associação Internacional de Produtores de Óleo e Gás (OGP), segundo os quais, a Petrobrás foi, no ano 2000, a vice-campeã mundial de mortes de petroleiros, incluindo aí os terceirizados.

Dentre os acidentes ocorridos na Petrobrás, na Bacia de Campos, no referido ano, num total de 43 (quarenta e três), 7 (sete) foram sofridos por funcionários da Petrobrás, enquanto 36 (trinta e seis) foram sofridos por petroleiros terceirizados.

Isto ocorre porque, como bem conclui Carelli:

*“Além da inexistência ou deficiência de treinamento, a própria perda de direitos, trazendo a precarização do trabalho, aumenta a incidência de acidentes. Na Petrobrás, quanto ao trabalho em plataformas, o regime de trabalho negociado pelo sindicato dos empregados garante a eles trabalhar 14 (quatorze) dias embarcados, sendo 21 (vinte e um) dias de descanso. Enquanto isso, aos terceirizados é imposto um regime de 14 (quatorze) dias de trabalho embarcado por 14*

<sup>70</sup> SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. **Os trabalhadores e a terceirização**. São Bernardo do Campo, 1993.

<sup>71</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Seguridad del Trabajo en Instalaciones Petrolíferas en el Mar y Asuntos Conexos**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1993.

<sup>72</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit. p. 181-182.

*(quatorze) dias de descanso, ou seja, a cada 14 (quatorze) dias de trabalho, os terceirizados têm direito a 7 (sete) dias a menos de descanso do que os trabalhadores empregados da Petrobrás. Isso causa um desgaste muito maior nesses trabalhadores, expondo-os aos acidentes.”*<sup>73</sup>

E esta precarização do meio ambiente do trabalho é comum não só na Petrobrás ou nas petrolíferas de uma forma geral, mas em todas as grandes empresas que se utilizam da terceirização como intermediação de mão-de-obra.

A partir dessas consequências, resta muito claro o que viemos falando ao longo de todo o estudo, que é a dimensão do operário como mero custo de produção, trazida pela ótica neoliberal de reestruturação produtiva.

Dessa forma, Marcelino, ao estudar o trabalho terceirizado na Honda do Brasil observou que:

*“A principal queixa sobre as condições que podem levar a um acidente de trabalho ou a uma doença ocupacional referem-se ao grande esforço físico feito pelos trabalhadores. Vários dos entrevistados já sofreram ou sofrem com problemas graves de coluna, que os obrigam a deixar o trabalho por vários dias. Um dos ex-funcionários entrevistados está processando a empresa. Assim que ele a informou sobre a gravidade do problema e sobre a necessidade de uma operação, a empresa o demitiu. Fica claro no depoimento desse ex-funcionário o quanto o trabalhador é considerado uma peça na engrenagem geradora de lucro.”*<sup>74</sup>

E é a partir desta ótica que passaremos ao estudo de casos próprio deste trabalho, a partir de inquéritos civis públicos, os quais deram origem a Ações Civis Públicas, interpostas pela Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro, no capítulo que se segue.

---

<sup>73</sup> Ibid. p. 186-187.

<sup>74</sup> MARCELINO, Paula Regina Pereira. p. 182.

### 3 TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO NA PRÁTICA – ESTUDO DE CASOS

#### 3.1 Caso I

O primeiro caso que estudaremos, assim como os demais, é uma Ação Civil Pública interposta pela Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, sob o nº 00012.2005.014.01.00.4-020, ajuizada em 07 de janeiro de 2005, em face de uma empresa de telefonia.

A referida ação se deu a partir da abertura do inquérito civil público de nº. 636/00, devido a surgirem evidências de que a Ré estaria terceirizando irregularmente algumas atividades, inclusive utilizando-se de mão-de-obra fornecida por outras empresas.

E, a partir deste primeiro inquérito, vários outros foram instaurados, conforme veremos mais adiante, para investigar irregularidades diversas, todas originadas pelo esquema de terceirização implantado de forma irregular pela Ré.

Assim, a partir das referidas investigações, foi constatada, de acordo com o texto da ação, *“situação de completa precarização do sistema de telefonia, existindo nas contratadas da ré, prestando serviços em sua atividade-fim, trabalhadores sem qualquer direito reconhecido, vivendo em situações miseráveis e desumanas, passando por outros que, apesar de terem vínculo empregatício garantido, não usufruem de direitos mínimos, fundamentais para a pessoa humana, como o descanso semanal remunerado.”*

Dessa forma, de acordo com as investigações, constatou-se que a terceirização implantada pela parte ré visa tão somente a redução de custos através da precarização do trabalho humano, seja pelo repasse de sua própria atividade-fim,

seja pela utilização da terceirização como mero fornecimento de mão-de-obra, prática ilegal, vedada pelo ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, conforme vimos ao longo de todo o nosso estudo.

Ainda de acordo com o exposto na ACP em tela, dentre as centenas de contratos apresentados, juntamente com contratos que realizavam a verdadeira e legal terceirização, o Ministério Público pode constatar em alguns contratos clara infringência à orientação do Enunciado nº. 331 do TST supra, ao terceirizarem atividades que figuram, inclusive, como objeto previsto em seu contrato social e da concessão de serviço público, que está sendo repassada a terceiros.

Ademais, notou-se que esses serviços, em grande parte, são realizados não por meio das empresas contratadas, mas por subempreiteiras, que, por sua vez, subempreitam para outras empresas, tornando cada vez mais difícil o recebimento pelos empregados de suas verbas trabalhistas.

A partir daí, o *parquet* dividiu a exposição de motivos da ação em tela em três blocos de irregularidades contratuais, quais sejam:

### 3.1.1 Da terceirização na atividade-fim

Este primeiro grupo de contratos se refere à terceirização em atividade-fim, isto é, em atividades próprias de uma companhia telefônica, que estão sendo entregues a outras empresas, com o único objetivo de reduzir custos.

Assim, de acordo com a Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, hoje, “*até a instalação de telefones em uma residência é realizada por uma pessoa contratada por uma prestadora de serviços, sendo que, às vezes até por uma subcontratada, na maioria das vezes (senão todas) percebendo remuneração abaixo do piso da categoria.*”

E ainda de acordo com o texto da ação: *“essa contratação por vezes se dá com empresa sem nenhuma especialização, outras por sociedade cooperativas, compostas de ex-empregados. O material utilizado para a realização do trabalho na maior parte do tempo é de propriedade do próprio trabalhador.”*

Ou seja, a Ré está flagrantemente descumprindo a orientação do Tribunal Superior do Trabalho, realizando repasse de atividade-fim, ou seja, de atividades básicas, próprias do sistema telefônico, agindo irregularmente, com o único intuito de aumentar seus lucros, ao suprimir os direitos dos trabalhadores terceirizados, que realizam funções que deveriam ser desempenhadas por funcionários contratados pela própria empresa ré, sem as garantias das quais deveriam gozar e percebendo salários inferiores, proliferando esta situação de real precarização do Direito Trabalhista.

### 3.1.2 Do mero fornecimento de mão-de-obra

De acordo com os inquéritos instaurados, foram encontrados diversos casos de contratações de trabalhadores através de empresa interposta, em atividades administrativas da Ré, sob sua direta supervisão e orientação, fato este que, conforme vimos ao longo do presente estudo, é prova cabal da existência de mero fornecimento de mão-de-obra, haja vista que a subordinação é característica *sinequanon* de uma relação de emprego, não podendo existir jamais em um processo de real terceirização, onde não se permite este vínculo entre os empregados da tomadora para com os da contratada.

O *parquet* toma como exemplo dessa prática a contratação de uma empresa que não tem nenhuma especialização além da alocação de operários, para fornecimento de trabalhadores administrativos, encontrados em inspeção conjunta realizada com a Delegacia Regional do Trabalho no prédio da Ré, como por

exemplo um trabalhador que, embora tenha sido contratado pela intermediadora de mão-de-obra, tem como superior hierárquico empregado da parte ré, assim como diversos outros trabalhadores administrativos.

Da mesma forma, no Procedimento Investigatório de nº. 758/2003, há confissão de preposta de uma contratada, realizada no bojo da RT nº. 0988/2003, que teve curso na 8ª Vara do Trabalho dessa capital, que admitiu que os trabalhadores foram indicados e selecionados pela Ré, e não pela empresa contratada, mais um sinal indicativo da prática de mero fornecimento de mão-de-obra, atividade ilegal, refutada pela legislação trabalhista brasileira, conforme vimos.

### 3.1.3 Da Precarização do Trabalho no Setor da Telefonia

De acordo com o exposto pelo *parquet*, a precarização que temos hoje no setor da telefonia, causadora da enorme quantidade de ações trabalhistas, sendo inclusive as campeãs em termos numéricos na Justiça do Trabalho no Rio de Janeiro, se dá em função da prática de terceirização total realizada por estas empresas, dentre elas, a Ré da ação em estudo.

Assim, a Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região subdividiu este bloco, de acordo com os exemplos de miséria humana dos trabalhadores terceirizados pela Ré, quais sejam:



### 3.1.3.1 Trabalho Degradante

Até o momento da interposição da ação em tela, tinham sido encontrados, pelo Ministério Público do Trabalho, três casos, em lugares diversos, de trabalho degradante realizado por terceirizados na atividade-fim da ré, tendo dado origem a três ações.

No primeiro caso, ocorrido em Petrópolis/RJ, de acordo com as palavras do próprio *parquet* “os trabalhadores foram encontrados dormindo em ambientes inóspitos, sem comida e dinheiro, amontoados junto com materiais de instalação de cabos telefônicos de propriedade da Ré. Não utilizavam equipamentos de proteção e haviam sido recrutados em outros estados do País, não tendo como voltar para sua origem. A ação recebeu o nº. 00679-2004-302-01-00-0.”

O segundo caso se deu em Cabo Frio/RJ, onde foram encontrados na mesma situação humilhante. A ação civil pública recebeu o nº. 01109-2004-431-01-0.

E o terceiro se deu na própria Capital do Estado do Rio de Janeiro, quando foram trazidos trabalhadores peruanos para trabalhar por terceirizada, sem qualquer formalização do vínculo empregatício, tendo sido alojados em péssimas condições de higiene e nenhuma segurança no trabalho. Até o momento da interposição da ação em estudo, a ação referente a este terceiro caso não havia sido distribuída.

Diante do exposto, temos, em todos os casos, exemplos claros de ofensa a dignidade dos trabalhadores fornecidos por empresas terceiras, sob a omissão culposa da contratante, ora Ré.

### 3.1.3.2 *Pauperização do Trabalhador*

A partir das investigações realizadas nos inquéritos civis públicos em questão, foram encontrados diversos exemplos de pauperização dos trabalhadores subcontratados, com redução sistemática de salários e de direitos.

Dentre tantos exemplos, merece destaque o depoimento de um ex-funcionário da parte ré que, após ter sido demitido, continuou a prestar serviços para a Ré, sem interrupção, só que como terceiro, fornecido por diversas empresas de interposição de mão-de-obra pelas quais passou. Ocorre que, enquanto funcionário da empresa Ré, seu último salário foi de R\$870,00 (oitocentos e setenta reais), além de plano médico-odontológico, e vale-refeição no valor de R\$10,00 (dez reais); no entanto, o salário recebido pelo trabalhador à época do depoimento era de R\$450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) e R\$100,00 (cem reais) de alimentação. Ou seja, no momento em que o trabalhador deixou de ser um funcionário da empresa ré, e tornou-se mero objeto de fornecimento de mão-de-obra, sofreu uma desvalorização salarial de aproximadamente 47% (quarenta e sete por cento), além da perda do plano de saúde e do adicional de insalubridade que era pago pela ré, mas não pelas empreiteiras, apesar de trabalhar em caixa subterrânea, com todo o tipo de agentes (fl. 939 do ICP nº. 636/00); corroborando, claramente, com o que viemos falando ao longo de todo este estudo, que o trabalhador passa a ser tratado como mero custo de produção, responsável pelo aumento do lucro do empregador. É a perda da razão social própria do trabalho.

Ademais, o *parquet* aponta que no ano de 2001, o piso salarial de um cabista era de R\$591,25 (quinhentos e noventa e um reais e vinte e cinco centavos) e o de despachante era de R\$430,00 (quatrocentos e trinta reais). No entanto, de acordo com depoentes do ICP nº. 636/00, os salários percebidos pelas terceirizadas são bem menores do que o piso, qual sejam R\$365,00 (trezentos e sessenta e cinco reais) e R\$380,00 (trezentos e oitenta reais), respectivamente.

Finalmente, de acordo com o Procedimento Investigatório nº. 1083/2003, a contratação de cooperativas de mão-de-obra também demonstra essa precarização. Isto porque foi visto que os trabalhadores são contratados sem quaisquer direitos trabalhistas garantidos, ou seja, precarizados ao extremo, sendo que, às vezes os trabalhadores não sabem nem mesmo o nome da cooperativa na qual foram registrados.

#### 3.1.3.3 *Falta de segurança no trabalho*

Nos inquéritos que deram origem às ACPUs 00679-2004-302-01-00-0 e 01109-2004-431-01-0 demonstram que várias normas referentes ao meio ambiente de trabalho não são cumpridas, desde normas mínimas de higiene nos alojamentos, a falta de entrega de equipamentos de proteção individual, corroborando com a tese exposta no item 2.3.3 do presente trabalho.

Assim, de acordo com o Ministério Público do Trabalho, “*em realidade, tais trabalhadores são jogados nesse atividade perigosa sem qualquer treinamento, com contratos precários e sem qualquer garantia de condições decentes de trabalho, além de salários abaixo do mínimo que garantiria uma subsistência humana.*”

#### 3.1.3.4 *A precariedade econômica das empresas contratadas*

Nas palavras do *parquet*, “*a infinidade de ações trabalhistas em face das empresas terceirizadas, e, por óbvio, pela sua responsabilidade solidária ou*

*subsidiária, em face da ré, demonstra que as empresas contratadas não têm nenhuma estruturação econômica, sendo em sua maior parte composta por aventureiros ou ex-empregados da ré, sem qualquer lastro para garantia de direitos trabalhistas.”*

Nesse sentido, de acordo com alguns Procedimentos Investigatórios, algumas empresas que forneciam mão-de-obra à ré, simplesmente não pagaram os direitos trabalhistas a centenas de trabalhadores e desapareceram.

E ainda, de acordo com as investigações realizadas pela Procuradoria Regional do Trabalho, *“tendo consciência que os seus contratados não têm qualquer consistência financeira, a ré, antes do fim de cada contrato, costuma reter as últimas faturas, ficando os trabalhadores da terceirizada sem suas verbas rescisórias, e, agravante maior, sem os últimos meses de salários, o que causa sério gravame em sua necessidade de subsistência e de sua família.”*

A partir dos fatos narrados acima, o procurador estruturou a sua tese de direito a partir da história e conceituação de terceirização, conforme vimos no primeiro capítulo do presente estudo, passando, posteriormente, à diferenciação dessa prática com o mero fornecimento de mão-de-obra, sobre a qual também já tratamos; e, por fim, trata da questão da ilegalidade presente na maioria das terceirizações realizadas hoje no Brasil, como é o caso da ACP em tela, que traz indicativos suficientes para a configuração de prática de mera intermediação de trabalhadores, de forma a retirar desses últimos os direitos trabalhistas que lhes são devidos e, assim, aumentar o lucro da tomadora ré.

O *parquet* ainda desmente a alegação feita pela empresa, no sentido de que poderia, segundo esta, realizar terceirização na atividade-fim, por força do disposto na Lei nº. 9472/97, *in verbis*:

*“Art. 94. (...) II – contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos acessórios.”*

O Procurador refuta a interpretação dada pela Ré, de que há possibilidade de terceirizar o que quiser, na medida em que explica que o artigo diz que é possível a

terceirização em atividades inerentes da empresa, desde que acessórias ou complementares ao serviço.

Isto porque, “*se quisesse realmente prever a possibilidade de atividade-fim, ou seja, o fornecimento de mão-de-obra, seria a norma de uma inconstitucionalidade flagrante.*”, segundo bem acentua o *parquet*, e continua: “*assim seria porque não poderia uma lei criar uma vantagem desarrazada a um determinado ramo de atividade, em detrimento de outros, em função do princípio da Isonomia insculpido no caput do art. 5º da Constituição Federal.*”, refutando mais uma vez a tese intentada pela empresa Ré.

Ademais, o representante do Ministério Público do Trabalho deixa claro que a contratação de trabalhadores continua sendo regida pela legislação trabalhista, e não pela Lei de Concessões, nem pela Lei Geral de Telecomunicações, como costumam forçar algumas empresas de telefonia, tais como a Ré, sob pena de infringência ao disposto nos arts. 2º e 3º da Consolidação da Leis do Trabalho e em detrimento de toda a organização da ordem jurídica trabalhista.

E, por fim, acentua o *parquet* que o art. 94, II supra, permite a contratação de serviços especializados em nome do Princípio da Adequação dos Serviços, podendo as empresas de telefonia contratar outras empresas, desde que sejam essas especializadas, de forma a realizar melhorias nos serviços públicos, mas jamais a sua precarização.

Até porque, em havendo repasse da atividade-fim, não estaria ocorrendo contratação de terceiros para a realização de atividades especializadas, mas sim uma subconcessão desse serviço. E esta última somente pode ser realizada se precedida de expressa autorização do poder concedente e mediante concorrência, razão aduzida pelo Procurador para pedir a condenação da Ré a não mais contratar trabalhadores por empresa interposta para ocupação de postos de trabalho, sem que haja a referida permissibilidade legal.

Assim, ao interpôr a ACP em tela, pretende o Ministério Público do Trabalho o restabelecimento da ordem jurídica, que envolve, nas palavras do próprio *parquet*, “*além da suspensão da continuidade da lesão, a adoção de outras*

*duas medidas: a primeira, tendente a impedir que a primeira ré volte a contratar empresas para fornecimento de mão-de-obra permanente, para burla aos direitos sociais; e a segunda, que propicie a reparação do dano social emergente da conduta da primeira ré de se evadir de seus limites legais, fornecendo mão-de-obra em caráter permanente.”*

Para tanto, o Procurador fixou o valor de R\$30.000.000,00 (trinta milhões de reais), como indenização simbólica, a ser revertida em prol de um fundo destinado à reconstituição dos bens lesados, conforme previsto no artigo 13 da Lei nº. 7.347/85. No caso de interesses difusos e coletivos na área trabalhista, como é o caso, esse fundo é o FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador –, que, instituído pela Lei nº. 7.998/90, custeia o pagamento do seguro-desemprego (art. 10) e o financiamento de políticas públicas que visem à redução dos níveis de desemprego, o que propicia, de forma adequada, a reparação dos danos sofridos pelos trabalhadores. E ainda, em caso de descumprimento da decisão, o *paquet* pede a cominação de multa diária no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais), também reversível ao FAT.

Cumprido ressaltar, mesmo antes da propositura da ACP em tela, a Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região já havia interposto outras ações em face da Ré, em casos isolados de fornecimento de mão-de-obra, em que figuravam no pólo passivo da lide também as empresas fornecedoras de trabalhadores, quais sejam, ACP 1193.2003.042.01.00.3, oriunda do Inquérito Civil Público nº. 1219/2002, na qual, o MPT, investigando outra cooperativa, tomou conhecimento de que a primeira ré estaria contratando a segunda ré (cooperativa) para fornecimento de mão-de-obra; ACP 1109.2004.431.01.00.1, na qual o diretor do Departamento Jurídico do Sindicato dos Trabalhadores em Telefonia denunciou ao MPT 1ª Região empregados em situação degradante em alojamentos da 1ª ré (cooperativa), no município de Cabo Frio, que estariam a serviço da segunda e da terceira ré (tomadoras), trazidos de outros estados; e ACP 679.2004.302.01.00.0, oriunda do Inquérito Civil Público nº. 636/00, na qual o MPT, através da COORDENADORIA DA DEFESA DOS INTERESSES DIFUSOS E COLETIVOS da PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO - RIO DE JANEIRO (CODIN), investigou a terceirização na segunda ré (tomadora), a partir

de denúncia feita pelo dirigente do SINTEL-RIO, informando da existência de condições degradantes nos alojamentos de trabalhadores da primeira ré (cooperativa), que estariam a serviço da segunda ré e, da mesma forma, teriam sido trazidos de outros estados. Neste caso, o próprio sindicato encaminhou representação, de nº. 0423/04.

E, da mesma forma, após a propositura da ACP em análise, outras foram interpostas, para denúncia de casos isolados em que, mais uma vez, a Ré consta como tomadora de mão-de-obra ilegal, quais sejam: ACP 1030.2005.014.01.00.3, oriunda do Inquérito Civil Público nº. 0030/2004, para apuração de denúncia de que a primeira ré estaria interpondo ilicitamente mão-de-obra para a segunda ré (tomadora), para a realização de atividades-fim da empresa; e ACP 1467.2004.062.01.00.0, oriunda do Inquérito Civil Público nº. 636/00, na qual o MPT, através da CODIN, investigou a terceirização na terceira ré (tomadora) e o trabalho degradante de estrangeiros em subcontratada da mesma.

### **3.2 Caso II**

O segundo caso, como falamos, é outra ação interposta pela PRT 1ª Região, mas desta vez em face de uma cooperativa, teoricamente, de “serviços”.

A Ação Civil Pública em tela recebeu o nº. 167/2000, e é oriunda de representações apresentadas ao Ministério Público pelo Movimento dos Trabalhadores contra as Cooperativas de Mão de Obra – MTC-COOP, denunciando o fornecimento ilegal de mão-de-obra pela Ré a três hospitais, tendo sido instaurados os Procedimentos Preparatórios de Inquérito Civil Público (PP) nº. 321/99 e 261/99, para investigar a realidade da denúncia e coletar provas para uma possível ação civil pública nos dois primeiros e no terceiro hospitais, respectivamente.

Os dois procedimentos acima citados foram analisados em conjunto, pela identidade de objeto, sendo resultado dessa análise a necessidade de se atacar o problema em sua fonte, ou seja, na fornecedora da mão-de-obra ilícita, a Cooperativa. Quanto às empresas, foi oferecida a oportunidade de assinatura de um termo de ajustamento de conduta, estando estes em fase de análise pelas empresas, quando à data da propositura da ação em tela, qual seja, 31 de janeiro de 2000.

Ao aduzir as questões de direito, o *parquet* afirma que: *“pelos dados e depoimentos levantados, demonstrou-se cristalina a natureza fraudulenta da cooperativa em questão, sendo mera fornecedora de mão-de-obra, tendo como atrativo a ‘mágica’ diminuição dos custos do trabalho.”*

E ainda, que *“é patente o objetivo de simples intermediação no fornecimento de mão-de-obra mais barata, lucrando as empresas tomadoras de serviço, contratantes com a cooperativa, com a ausência do pagamento de contribuições sociais como o FGTS e o INSS.”*

Assim, a fraude estaria caracterizada pela aplicação do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, supra, que sanciona com nulidade de todos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos contidos no referido diploma legal.

E, da mesma forma, o Procurador ressalta que o parágrafo único do art. 442 da CLT não exclui o art. 3º da mesma legislação, antes o completa.

Nesse sentido, como bem coloca o *parquet*, *“em uma sociedade cooperativa de verdade o seu objeto principal é o atendimento a seus associados, prestando serviços a eles. Ora, no presente caso, os associados é que prestam serviços a outrem, com os mesmos requisitos da relação de trabalho previstos no art. 3º da CLT!”*

Isto porque, no presente caso, o investigador pôde observar a presença de todos os requisitos que configuram uma relação de trabalho, quais sejam:

- a) Pessoaalidade (a partir do advogado da Ré, que afirmou em seu depoimento de fl. 10 do PP nº. 261/99, que *“a cooperativa*



*fornece à empresa uma relação de nomes de trabalhadores para aquela função, para que esta escolha aquele que convier.”;*

- b) Eventualidade (os cooperados realizam atividades permanentes nas empresas);
- c) Onerosidade (conforme afirmado pelo advogado da Ré, em depoimento supra, os cooperados recebem salários estipulados pelas empresas no momento da admissão);
- d) Subordinação (o advogado de um dos hospitais tomadores chegou a confessar, em seu depoimento de fls. 65-66 do PP nº. 261/99, que alguns ex-empregados do hospital passaram a prestar serviços através da cooperativa Ré.)

Da mesma forma como ocorreu no caso I, os empregados das tomadoras tiveram seus contratos rescindidos, passando a ser inscritos em cooperativas, tais como a ora Ré, a fim de diminuir os encargos trabalhistas e gerar maior lucro.

Corroborando para a comprovação desse fato, a confissão feita pelo empregador de outro hospital, no sentido de que pretende substituir todos os seus empregados por cooperados, motivado pela diminuição da carga tributária.

Assim, a simples substituição de empregados por cooperados já demonstra o caráter subordinado da prestação de serviços.

Explica o *parquet* que:

*“As Cooperativas de trabalho ou produção são sociedades de direito civil criadas entre trabalhadores de uma mesma categoria, cuja finalidade é aprimorar as condições de trabalho dos associados, mediante elevação da remuneração e obtenção de vantagens acessórias, o que se torna possível à medida em que a organização de trabalhadores em torno de uma mesma atividade tende a reduzir os custos envolvidos na prestação laboral ordinárias, como os gastos em treinamento, reciclagem, escalas de rodízio etc.*

E assim segue:

*“Sócios de seus próprios negócios, os trabalhadores neste sistema tornam-se quotistas das cooperativas a que pertencem, administrando, destarte, suas atividades e seus ganhos, propiciando-lhe maior crescimento profissional e humano.*

*Sem sombra de dúvida, o cooperado também goza de maior liberdade de trabalho, uma vez que não há relação de subordinação travada entre si e o receptor do serviço prestado, nem entre ele e a cooperativa.”*

Diante do exposto, dada a conceituação e as características das Cooperativas de Trabalho, jamais poderia haver relação de subordinação entre os cooperados, caso contrário, estaria configurado vínculo trabalhista, haja vista ser a subordinação a principal característica de uma relação de emprego.

Assim, a exclusão do vínculo empregatício, própria da formação de uma cooperativa, não deve ser observada isoladamente do restante da legislação trabalhista, mas em conformidade com esta, não podendo, destarte, a cooperativa operar como empresa em relação aos cooperados, cuja participação é espontânea e na qual, como dito no parágrafo anterior, não pode haver, principalmente, vínculo de subordinação.

Da mesma forma, inexistente pessoalidade ante atividade executada pelas cooperativas, diferentemente da relação empregatícia. Assim, nas palavras do representante do Ministério Público, “*ao contratar a execução de serviço ou tarefa com a cooperativa, o estabelecimento não o faz ‘intuitu personae’ em relação àqueles indivíduos pertencentes à cooperativa, mas sim em relação à própria cooperativa*”.

Assim, ao contrário daquilo que vislumbrou o legislador e o Judiciário Trabalhista, o que se verificou no caso em tela foi a prestação de serviços de forma que se torna inafastável a caracterização da relação de emprego, estando presentes todos os seus requisitos.

Donde conclui o *parquet* que “*caracterizada está a relação de emprego de que trata o art. 3º do diploma consolidado; e não obstante venha sendo a presente relação empregatícia ofuscada pelos vis artifícios empregados, exsurge límpida, pois lastreada num dos princípios mais acalentados do direito do trabalho, que é a primazia da realidade.*”, tratado no capítulo I do presente estudo.

Neste caso, necessária, portanto, se faz a nulidade dos contratos, com fulcro no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual “*serão nulos de*

*pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” e a condenação da Ré a não mais intermediar a mão-de-obra de seus trabalhadores cooperados, conforme solicitado pela Procuradoria ao juízo, inclusive com pedido de concessão dos efeitos da antecipação da tutela, haja vista a presença de todos os requisitos que ensejam o deferimento de tutela antecipada, quais sejam: a existência de prova inequívoca (art. 273, *caput*, CPC) de fraude à lei, apta ao convencimento do juízo quanto à verossimilhança, decorrente da existência das provas inabaláveis já mencionadas e da manifesta violação aos diversos preceitos celetistas e constitucionais vigentes que visam proteger os trabalhadores; e o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação (art. 273, inciso I, CPC), haja vista a indiscutível natureza alimentícia decorrente do salário, assim como de suas parcelas integrantes, essenciais para o bem-estar social do trabalhador e de sua família.*

*Ademais, como bem observou o parquet, “o deferimento de tutela antecipatória e específica de obrigação de não fazer já existe no processo do trabalho, pois o inciso IX do art. 569 da CLT autoriza ao juiz impedir, por medida idêntica a que ora se postula, a transferência ilegal do empregados até a decisão final da lide.”*

Dado o exposto, requereu a Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região a concessão de medida liminar *inaudita altera pars* a fim de que a intermediação de mão-de-obra pela Cooperativa Ré fosse tão logo sustada; posteriormente, a manutenção da medida liminar e a indenização por dano genérico, no valor arbitrado de R\$20.000,00 (vinte mil reais), na forma dos arts. 1º e 13 da Lei nº. 7.347/85 *supra*, reversível ao FAT, e ainda, na hipótese de descumprimento da decisão, cominação de multa diária de 5.000 (cinco mil) UFIRs, também reversível ao FAT.

Finalmente, cumpre ressaltar que, após a propositura da ação em tela, foram interpostas demais ACPs em face de filiais dos hospitais que contrataram serviços fraudulentamente da Ré, em Itaboraí, Magé, São João de Meriti e Nova Iguaçu.

### 3.3 Caso III

O terceiro e último caso a ser estudado é a Ação Civil Pública nº 1818.2000.059.01, interposta em 10 de outubro de 2000, oriunda de um Inquérito Civil Público instaurado pela Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região em face da Ré, a partir de documentação encaminhada pela Delegacia Regional do Trabalho de Goiás, para apuração de utilização de vendedores subordinados mascarados de representantes comerciais autônomos, para a burla de direitos trabalhistas e contribuições sociais.

Comprovada a ilicitude da atividade da Ré, os autos foram encaminhados à PRT 17ª Região, muito embora no Espírito Santo só se dê a sede para efeitos fiscais da Ré, estando a sede administrativa situada na Capital do Rio de Janeiro, motivo pelo qual, posteriormente, os autos foram encaminhados à Procuradoria da 1ª Região.

De posse dos autos, o *parquet* entendeu estar comprovada a fraude, tendo utilizado em sua tese de direito o fato da Ré, fraudulentamente, angariar e contratar trabalhadores utilizando-se de artifício de enquadrá-los na lei. nº. 4.886/65, como representantes comerciais autônomos.

Porém, após a análise da investigação realizada durante o Inquérito, o Procurador pôde observar que não se tratam de representantes comerciais autônomos, mas de vendedores subordinados, com normas a seguir e cotas a cumprir, devendo prestar contas a seus subordinantes, além de freqüentar cursos preparatórios.

Isto porque, de acordo com a Lei nº. 4.886/65, que trata da Representação Comercial, para que seja reconhecido como representante comercial, deverá o representante realizar atividades na qualidade de empresário, agindo com autonomia no atendimento e venda a clientes, o que não ocorre com os “representantes

comerciais” da Ré, já que, segundo cláusula contratual, não poderão os representantes realizar negócios com clientes sem a prévia autorização final da empresa, ficando a critério exclusivo da mesma a fixação das condições necessárias para a realização do negócio.

Assim, a Lei nº. 4.886/65 supra, em seu art. 2º, exige como requisito material para a configuração da representação comercial, a autonomia no exercício da atividade, o que verificou-se não existir, haja vista os depoimentos e documentos acostados aos autos.

E ainda, de acordo com as fls. 18, 294, 296 do Procedimento Investigatório nº. 064/2000, da 13ª Região, restou comprovado que a Ré, para burla dos direitos trabalhistas e para o cumprimento formal dos requisitos de representante comercial, exige que os trabalhadores interessados em trabalhar como vendedores constituam firma comercial.

A mera intenção de burla às leis trabalhistas resta comprovada, inclusive, ao parafrasearmos o depoimento do Supervisor de Vendas da Ré em Goiânia/GO (fl. 24 do PP), que afirma que a empresa orienta a constituição de sociedade por cotas de responsabilidade limitada pois *“teve alguns problemas com firmas individuais; que após a rescisão do contrato pleiteavam vínculo na Justiça do Trabalho”*.

Ademais, evidenciam-se nos contratos de “representação comercial” requisitos configuradores de verdadeira relação de emprego, tais como a fixação de itinerário de visitas indicadas pela Ré e a ajuda de custo para a manutenção do alegado “negócio”, haja vista que na verdadeira representação comercial, há liberdade de fixação de itinerário de visitas à clientela e aplicação de tempo e ônus pessoal nas despesas com organização e manutenção do escritório próprio.

Além disso tudo, como bem coloca o *parquet*: *“não se pode ser considerado representante comercial autônomo aquele que trabalha com subordinação, com cumprimento de horário, com indicação de clientes a serem visitados e realização de cursos obrigatórios.”*

Assim, afastado o requisito da autonomia, restou comprovada a inexistência da figura do representante comercial no caso em tela.

E ainda, ao analisar os requisitos de existência de relação empregatícia, o Procurador pôde observar que estão presentes:

a) Onerosidade, haja vista que os vendedores recebem ajuda de custo fixa, acrescida de comissões por venda, ou seja, legítimo pagamento de salário;

b) Pessoalidade, haja vista que a Ré exige das “empresas” de representação comercial requisitos tais como curso superior completo, inglês e conhecimentos em informática, requisitos estes desejados, logicamente, em relação à pessoa do vendedor;

c) Não-eventualidade, haja vista a continuidade do contrato (requisito este também presente na verdadeira representação comercial);

d) Subordinação, haja vista, conforme mencionado anteriormente, o cumprimento de horários fixos e determinados pela Ré; subordinação ao Supervisor de Vendas; indicação de itinerário de vendas pela Ré, dentre outros. Ao analisar os depoimentos, restou comprovada, ainda, a existência de horário de trabalho, descaracterizando totalmente a existência de firma comercial.

Portanto, como bem concluiu o *parquet*, “na forma do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, que reputa como nulos os atos com objetivo de impedir a aquisição dos direitos trabalhistas, deve ser deixada de lado a máscara da representação comercial, e reconhecer o vínculo empregatício desses trabalhadores com a Ré.”

Ademais, conforme salientado pelo preposto da Ré, a diferença entre vendedores empregados e autônomos se dá em função do público atendido. Assim, os vendedores que realizam os negócios junto a grandes clientes são empregados da empresa, enquanto que os que realizam vendas relativas ao comércio varejista são tidos como autônomos.

Nesse contexto, está a Ré infringindo flagrantemente o art. 5º da Constituição Federal, que consagra o Princípio da Isonomia, haja vista estar tratando diversamente trabalhadores que exercem a mesma função, objetivando tão somente

a redução de custos, às custas dos direitos trabalhistas e contribuições sociais devidas a todos os trabalhadores, sem distinção.

Por isso, requer o Ministério Público do Trabalho a equiparação de todos os vendedores da Ré, como empregados da mesma, sob pena de infringência do Princípio da Isonomia.

Ademais, o *parquet* traz diversos exemplos no sentido de informar que a jurisprudência é uníssona quanto ao reconhecimento de vínculo empregatícios nos casos de tentativa de burla aos direitos trabalhistas, ao utilizar-se do instituto da Representação Comercial ilegalmente, tal como ocorre no caso em estudo.

Finalmente requer o Procurador, tal como no caso II, acima, o deferimento dos efeitos da antecipação de tutela, haja vista estarem presentes os requisitos previstos no art. 273 do Código de Processo Civil, quais sejam: a prova inequívoca de fraude à lei apta ao convencimento do juízo quanto à verossimilhança, revelada através do Procedimento Preparatório de Inquérito Civil Público instruído pelo Ministério Público, sendo a maior delas, nas palavras do *parquet*, “ *a descaracterização espúria da relação empregatícia real, afastando a incidência dos direitos trabalhistas de que são titulares os empregados, assim como a incidência dos tributos correlatos, dos quais é titular o Fisco*”; e o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação, haja vista, da mesma forma como citado anteriormente, a indiscutível natureza alimentícia decorrente do salário, assim como de suas parcelas integrantes, essenciais para o bem-estar social do trabalhador e de sua família, proveniente dos princípios constitucionais do respeito aos valores sociais do trabalho (art. 1º, inciso IV, CF/88) e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, CF/88).

Ademais, tal como observou o *parquet* no caso estudado anteriormente, também o fez no presente, no sentido de ratificar que “*o deferimento de tutela antecipatória e específica de obrigação de não fazer já existe no processo do trabalho, pois o inciso IX do art. 569 da CLT autoriza ao juiz impedir, por medida idêntica a que ora se postula, a transferência ilegal do empregados até a decisão final da lide.*”

Assim, dado o exposto, requereu o Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, antecipadamente, a condenação da Ré na obrigação de não fazer de não se utilizar de contratos civis, como o de representação comercial, ou outros artifícios, para mascarar verdadeiras relações trabalhistas de seus vendedores; a declaração do vínculo empregatício de todos os empregados da Ré contratados como “representantes comerciais” para a realização de vendas de seus equipamentos sob subordinação jurídica; e a cominação de multa diária de 5.000 (cinco mil) UFIRs, reversível ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, na hipótese de descumprimento da decisão. E, definitivamente, a manutenção da antecipação de tutela requerida; e, na hipótese de descumprimento da decisão, cominação de multa de 10.000 (dez mil) UFIRs, por dia de descumprimento, reversível ao FAT.



## CONCLUSÃO

Findo o trabalho, vimos que a reestruturação produtiva, trazida pela globalização, não só modificou o sistema de acumulação de capital, substituindo o regime fordista pelo regime de acumulação flexível, mas toda a estrutura do sistema protetor trabalhista, dando início a enorme e perversa segregação entre os trabalhadores.

Os direitos trabalhistas conquistados pelos operários durante o regime fordista (haja vista a forte atuação estatal que se deu naquela época) foram suprimidos aos poucos, assim como os postos de trabalho, haja vista a variação da necessidade de mão-de-obra na medida em que a demanda assim a exigisse, como se o trabalhador fosse mero custo de proteção... E a razão social inerente ao conceito de trabalho? Isso já não é mais problema do empregador, que está muito preocupado com a redução dos custos de produção e o conseqüente aumento do seu lucro!

A “nova ordem mundial” é a do neo-liberalismo, onde já não há mais espaço para um Estado interventor e uma legislação trabalhista protetiva, onde o trabalhador é subjugado ao domínio econômico do capital.

Ora, e pelo quê se vê amparado o trabalhador se não pela proteção da lei, oriunda da própria essência da relação de trabalho, qual seja, a desigualdade entre as partes, a hipossuficiência do empregado diante do empregador, tal qual ocorre nas relações de consumidor?

No Brasil, muito embora a implantação do novo regime de produção tenha de dado tardiamente se comparado a outros países, a flexibilização dos direitos trabalhistas, que o acompanha, vem ganhando cada vez mais força entre o empresariado. Amparados por teses elaboradas por alguns doutrinadores, o argumento utilizado é que, com a diminuição dos encargos devidos aos trabalhadores, poder-se-ia criar novos postos de trabalho, aumentando, assim, os níveis de empregados no país.

No entanto, o que restou comprovado ao longo desse estudo, inclusive com dados de pesquisas que a corroboram, é que a proteção dos direitos trabalhistas em nada prejudica a criação de novos postos de trabalho, como apontam os defensores da flexibilização.

Pelo contrário, as políticas flexibilizadoras só fazem diminuir a renda dos trabalhadores e as condições laborais, dando ensejo ao trabalho indecente, à insegurança do trabalhador e ao desrespeito aos diplomas protetivos da relação de trabalho e ao próprio Direito do Trabalho.

Assim, temos que um dos aspectos principais desta flexibilização é a precarização do trabalho, oriunda da exploração cada vez mais renovada da mais-valia.

Vimos que, no Brasil, a vertente mais utilizada como forma de enquadramento das empresas à reestruturação produtiva é a terceirização.

Não a terceirização real, mas aquela que traveste mero fornecimento de mão-de-obra, com o único fito de reduzir custos, a partir da supressão dos direitos devidos aos trabalhadores intermediados que, assim como o salário que recebem, são meio de sobrevivência própria e familiar, configurando o seu não pagamento grave afronta ao princípio constitucional basilar da Dignidade da Pessoa Humana.

Nesse sentido, vimos que o legislador vem tentando criar normas no sentido de regularizar a atividade das empresas terceirizadas e traçar os limites dentro dos quais estas desenvolvem atividades legais ou, ao contrário, estariam representando mero fornecimento de mão-de-obra, ao analisar os diversos diplomas legais que versam sobre o tema.

Da mesma forma vem intentando a mais alta corte trabalhista brasileira, ao consolidar seu entendimento no sentido de entender como legal a prática da terceirização de serviços, ao contrário do fornecimento de mão-de-obra, tido como ilegal pelo órgão supracitado.

Isto porque, conforme foi observado ao longo do presente trabalho, a terceirização real versa sobre o fornecimento de serviços a outrem, de forma a

aumentar a qualidade da produtividade, haja vista a especialização da empresa terceirizada para desempenhar tal atividade. É contrato de pessoa jurídica, inapta a configurar relação de trabalho, de acordo com a definição legal de empregado.

Dessa forma, restou comprovado que a terceirização que envolve fornecimento de mão-de-obra humana configura sim relação de trabalho, por estarem presentes todos os requisitos necessários a esta. Assim, os magistrados trabalhistas brasileiros devem estar atentos quanto a estes requisitos, pois, estando presentes, deve ser decretada a nulidade do contrato entre as empresas, de acordo com o disposto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho; e o reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador intermediado e a empresa tomadora, que deve ser condenada ao pagamento de todos os encargos trabalhistas e previdenciários devidos, haja vista o Princípio da Primazia da Realidade vigente no Direito do Trabalho, segundo o qual, não basta que no contrato esteja disposto de uma forma, se a realidade fática da relação é outra.

Assim, não interessa ao Direito do Trabalho interferir em atividades essencialmente econômica-empresariais, desde que estas não representem burla aos direitos fulcrados na Consolidação das Leis Trabalhistas e no artigo 7º da Constituição Federal de 1988

Da mesma forma, observamos que a entrega de serviços a outra empresa só pode ocorrer quando se tratar de atividade periférica da empresa tomadora, para que seja melhor desenvolvida por empresa especializada. Assim, quando nos vemos diante de casos de entrega de atividade principal de uma empresa a outra, é flagrante o uso desta terceirização para mascarar mero fornecimento de mão-de-obra.

A entrega de atividade-fim de uma empresa a outra é, portanto, um dos mais importantes indícios de utilização de mão-de-obra interposta para redução de custos, e conseqüente supressão dos direitos trabalhistas devidos aos empregados interpostos, haja vista que a prestação de serviços em atividade-fim, dentro de estabelecimento da própria empresa, jamais seria realizado sem que houvesse subordinação à mesma.

Corrobora com esse entendimento o estudo de casos feito no último capítulo do presente trabalho, que se deu a partir de investigações realizadas pela Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, que ensejaram as Ações Cíveis Públicas estudadas, nas quais o *parquet* teve elementos suficientes a comprovar a precarização das relações de trabalho, oriunda da interposição de mão-de-obra, travestidas das mais variadas formas contratuais, analisadas ao longo da parte teórica deste estudo.

O primeiro caso trata de uma ACP proposta em face de uma empresa de telefonia que, de acordo com o constatado no inquérito que a precedeu, terceirizava irregularmente algumas de suas atividades-fim, inclusive utilizando-se de mão-de-obra fornecida por outras empresas.

Já o segundo caso versa sobre ACP proposta em face de uma cooperativa de serviços, diferentemente do caso anterior em que fora em face da tomadora.

Assim, após a instauração de dois Procedimentos Preparatórios de Inquérito Civil Público, comprovou-se que a Ré fornecia ilegalmente mão-de-obra a três hospitais.

O terceiro e último caso trata de ACP proposta em face de uma grande empresa, que exige que alguns de seus vendedores, embora subordinados a ela, atuem como representantes comerciais autônomos, para a burla de direitos trabalhistas e contribuições sociais.

Diante de todo o exposto, pudemos observar a degradação das condições de trabalho tidas hoje no Brasil, advindas das políticas de reestruturação econômica e produtiva, que, preocupadas tão somente com o empresariado, acabaram por deixar de lado o compromisso social próprio das relações de trabalho, gerando uma situação de real precarização das condições de labor, com a degradação do próprio ambiente laboral, a fragmentação da classe trabalhadora e a subtração dos direitos dos trabalhadores, que se vêem desamparados de uma condição que lhes é inerente, a de hipossuficiente, que só será resgatada a partir do reconhecimento desta fraude aos direitos trabalhistas e à própria relação de trabalho pelas entidades jurisdicionais

e pelo governo brasileiro, só assim teremos um trabalhador tratado como cidadão, inserido à sociedade de forma digna e igualitária.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho** – Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ANTUNES, Ricardo. *In* **A Perda da Razão Social do Trabalho: terceirização e precarização** / organizadoras Graça Druck, Tânia Franco. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

BORGES, Ângela e DRUCK, Maria da Graça. **Crise Global, terceirização e exclusão no mundo do trabalho**. In Caderno CRH, nº19. Salvador: Centro de Recursos Humanos/Universidade Federal da Bahia, 1993.

BORGES, Ângela.; FRANCO, Tânia. **Mudanças de gestão: para além dos muros da fábrica**. In: FRANCO, T. (org.). Trabalho, Riscos Ambientais e Meio Ambiente: Rumo ao Desenvolvimento Sustentável?. Salvador: Editora EDUFBA, 1997.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e Intermediação de Mão-de-Obra**. Ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar. 2003.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís; PÉRISSÉ, Paulo Guilherme Santos. **Ministério Público do Trabalho e Tutela Judicial Coletiva**. Brasília: ESMPU, 2007.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

**Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. Declaração da Filadélfia. 1944.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2006.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Terceirização na Administração Pública**. São Paulo: Editora LTr, 2001.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estudos Econômicos. **Os trabalhadores frente a terceirização.** São Paulo: Pesquisa DIEESE, 1993

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica.** Salvador: EDUFBA. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

LE GOFF, Jacques. **Droit du travail et société.** 1 – Les relations individuelles de travail. Paris: Presses Universitaires de Renners, 2001.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A Logística da Precarização:** terceirização do trabalho na Honda do Brasil. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho.** São Paulo: Editora Atlas, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Seguridad del Trabajo en Instalaciones Petrolíferas en el Mar y Asuntos Conexos.** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1993.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob o fogo cruzado.** São Paulo: Editora Contexto, 1999.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora LTr, 1994.

Secretaria de Política Sindical. **Precarização e Leis do Trabalho.** São Paulo: CUT, 2001.

SILVA, Ciro Pereira da. **A Terceirização Responsável:** Modernidade e Modismo. São Paulo: Editora Ltr, 1997.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. **Os trabalhadores e a terceirização.** São Bernardo do Campo, 1993

**The Scope of the employment relationship.** Geneva: International Labour Office, 2003.

URIARTE, Oscar Ermida. **A Flexibilidade**. São Paulo: Editora LTr, 2002.